



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Mobbing y Estrés Laboral en colaboradores del Sector Público,
La Libertad 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Baltazar Arce, Cecilia (ORCID: 0000-0002-0704-7317)

Lalupu Ramirez, Candy Lizbeth (ORCID: 0000-0001-6194-6404)

ASESORA:

Dr. Vera Calmet, Velia Graciela (ORCID: 0000-0003-0170-6067)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por darnos la vida y fortaleza para avanzar en busca de nuestros sueños, y por permitirnos alcanzar lo que cada día logramos.

A nuestros padres por ser los protagonistas principales de cada logro obtenido durante toda la etapa de nuestra vida y por permanecer en nuestro diario vivir.

A nuestra asesora que se ha tomado el arduo trabajo de dirigirnos y transmitirnos sus conocimientos para lograr nuestra meta profesional.

Agradecimiento

Agradecidas con Dios por darnos sus grandes bendiciones, su sabiduría e inteligencia para avanzar en el camino del conocimiento.

A nuestra asesora por inspirarnos a ser mejores con su experiencia y grandes enseñanzas.

A nuestros padres por ser nuestro apoyo constante en el cumplimiento de nuestra meta profesional y personal.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos Éticos.....	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

Índice de Tablas

Tabla 1: <i>Correlación entre el acoso laboral y el estrés en colaboradores del sector público</i>	22
Tabla 2: <i>Correlación entre el desprestigio laboral y las dimensiones del estrés en colaboradores del sector público</i>	23
Tabla 3: <i>Correlación entre el entorpecimiento del progreso y las dimensiones del estrés en colaboradores del sector público</i>	24
Tabla 4: <i>Correlación entre el ataque a las relaciones sociales y las dimensiones del estrés en colaboradores del sector público</i>	25
Tabla 5: <i>Niveles de acoso laboral en colaboradores del sector público</i>	26
Tabla 6: <i>Niveles de acoso laboral según dimensiones, en colaboradores del sector público</i>	27
Tabla 7: <i>Niveles de estrés general en colaboradores del sector público</i>	28
Tabla 8: <i>Niveles de estrés según dimensiones, en colaboradores del sector público</i>	29
Tabla 9: <i>Estadísticos descriptivos del acoso laboral en colaboradores del sector público</i>	30
Tabla 10: <i>Estadísticos descriptivos del estrés laboral en colaboradores del sector público</i>	31
Tabla 11: <i>Características socio laborales de los colaboradores del sector público</i>	32
Tabla 12: <i>Distribución de colaboradores del sector público, según profesión</i>	41
Tabla 13: <i>Validez de contenido de la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL</i>	42
Tabla 14: <i>Validez por correlación ítem-test y confiabilidad de la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL</i>	43
Tabla 15: <i>Validez de contenido del Cuestionario de Estrés Laboral</i>	44
Tabla 16: <i>Validez por correlación ítem-test y confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral</i>	45

RESUMEN

El siguiente estudio se llevó a cabo con el objetivo de determinar la relación entre mobbing y estrés laboral en colaboradores del sector público. El diseño de investigación utilizado fue no experimental, transversal. La muestra la conformaron 320 colaboradores con edades entre 19 y 70 años ($M=31.88$; $DE=9.47$). Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL y el Cuestionario de Estrés Laboral, ambos validados para su uso. Los resultados demostraron que en colaboradores del sector público existe relación positiva de efecto moderado entre el acoso laboral y el estrés ($r > .10$); la modalidad de desprestigio laboral, por su parte se correlaciona positivamente y con efecto moderado con las modalidades de estrés agudo y agudo episódico ($r > .30$) y con efecto pequeño con la modalidad de estrés crónico ($r > .10$); de igual manera se identificó correlaciones positivas entre las dimensiones del acoso laboral y las modalidades de estrés. También se identificó un mayor predominio del riesgo bajo de acoso laboral (80.6%) y sus dimensiones: desprestigio laboral (73.8%); entorpecimiento del progreso (79.1%) y ataque a las relaciones sociales (90.6%). Y, finalmente, se observó un predominio del nivel leve de estrés (56.3%) y las modalidades de estrés agudo (74.1%) y estrés agudo episódico (60%). Pero, en la modalidad de estrés crónico el predominio fue del nivel moderado (50.3%).

Palabras Clave: *Acoso Laboral, Mobbing, Estrés Laboral*

ABSTRACT

In the following study it was carried out with the objective of determining the relationship between workplace mobbing and stress in public sector employees. The research design used was non-experimental, cross-sectional. The sample was made up of 320 collaborators with ages between 19 and 70 years ($M = 31.88$; $SD = 9.47$). The instruments applied were the Workplace Harassment Scale or Mobbing EAL and the Workplace Stress Questionnaire, both validated for their use. The results showed that in public sector employees there is a positive relationship with a moderate effect between workplace bullying and stress ($r > .10$); the modality of work discredit, for its part, is positively correlated and with a moderate effect with the modalities of acute and acute episodic stress ($r > .30$) and with a small effect with the modality of chronic stress ($r > .10$); likewise, positive correlations were identified between the dimensions of workplace bullying and the modalities of stress. A higher prevalence of low risk of workplace bullying was also identified (80.6%) and its dimensions: job discredit (73.8%); obstruction of progress (79.1%) and attack on social relationships (90.6%). And, finally, a predominance of mild stress (56.3%) and acute stress (74.1%) and episodic acute stress (60%) modalities were observed. But, in the chronic stress modality, the prevalence was of the moderate level (50.3%).

Keywords: *Workplace Harassment, Mobbing, Workplace Stress*

I. INTRODUCCIÓN

El mobbing o acoso laboral es considerado una manifestación fuerte de índole psicosocial, llegando a afectar la salud mental, relaciones sociales y el aspecto económico de un ser humano, además puede generar serios cambios negativos en el área productiva de las organizaciones; en donde las relaciones interpersonales se ven afectadas trayendo como consecuencia una afectación profunda en la salud, calidad y bienestar de los colaboradores (Polo & Serpa, 2019). El estrés es un gran problema de impacto en salud física y emocional entre los colaboradores, considerado como el más común mal en el mundo entero; considerándose como el adversario de las empresas, entendiendo que es el factor primordial para que una empresa disminuya tanto la calidad de servicios como el nivel de eficiencia que se ofrece al público (Chávez, 2016)

El mobbing o acoso laboral viene a ser toda conducta abusiva, caracterizado por un comportamiento lleno de gestos, palabras, actitudes que atentan contra la dignidad e integridad mental o física de las personas, la cual por su repetición y sistematización pone en peligro su empleo, degradando enormemente su ambiente laboral (León, 2017). De tal manera, es considerado un riesgo psicosocial y un agente estresor social que afecta de forma devastadora el área física y psicológica del trabajador, repercutiendo directamente en la productividad de la empresa; Así, los altos niveles de estrés son indicadores que muestra una persona que está vivenciando situaciones de acoso en su contexto laboral, considerándose como un predisponente para el desarrollo de diversas alteraciones emocionales o físicas (De Miguel & Prieto, 2016).

Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo explica que los factores de índole psicosocial constituyen las razones principales que causan el estrés, en ese sentido las afecciones ya sean emocionales o físicas se debe a una inadecuada e inestable relación entre la personas y el entorno de trabajo en el cual se desenvuelve (McDonald, 2008). Así, la Organización Mundial de la Salud enfatiza cuán importante es priorizar la salud emocional en el centro laboral, en donde se supervise las condiciones de trabajo con el fin de prevenir y promover la salud, en donde se reduzca el hostigamiento y acoso laboral (OMS, 2019). En síntesis, es fundamental velar por la salud emocional del colaborador con el fin de mitigar los casos de acoso laboral.

En tal sentido, La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) reportó más de 100 denuncias referidas acoso laboral. Del mismo modo, el Ministerio de Trabajo en el año 2019 registró 481 denuncias con motivo de acoso sexual en los centros laborales. Además, el 29% de colaboradores no refiere la agresión, el 25% comentan a sus colegas o pares, y solo el 19% presenta su queja a su superior (Correo, 2020). Del mismo modo, en Rusia se determinó que el problema del mobbing en un centro de trabajo, empresas y diversas organizaciones se manifiesta en diversas formas y niveles, desde los datos y características particulares sociodemográficas como también las diferentes condiciones laborales en las que se ejerce un trabajo; el mobbing y los estilos de liderazgo; desconfianza a raíz del maltrato y acoso a nivel psicológico; actitudes e intenciones de comportamiento; eficiencia laboral y el silencio organizacional (Arnejčič, 2016).

En el Perú, el personal de salud refiere que el 72% de los trabajadores en algún momento ha padecido de agresión, en donde el más afectado (91%) ha sido el personal obstétrico; siendo un colega compañero o superior el responsable de tal acto de agresión (Campero et al., 2016).

En la municipalidad de Huamachuco, se denotó la presencia de más de tres casos en donde uno de ellos ejerció denuncia sobre violación sexual, los demás no denunciaron dado que tienen miedo a represalias (Correo, 2020). Además se encontró que el mobbing afecta de manera directa el rendimiento en el trabajo, en donde si se percibe menos casos y situaciones de mobbing, el desempeño en el trabajo será mayor (Berrospi & Quintana, 2018). De igual manera, en la sierra de la Libertad el 56,2 % de trabajadores de las municipalidades indican que en su centro de trabajo han percibido un alto nivel de situaciones estresantes en el trabajo, afectando el rendimiento de sus labores de cada trabajador (Chávez, 2019).

Por todo lo ya mencionado, el estudio busca responder a la pregunta ¿Cuál es la relación entre el Mobbing laboral y el estrés en colaboradores del sector público, 2021?

La presente investigación, se justifica a nivel metodológica dado que se contará con un antecedente que permita conocer la realidad de esta población, así como determinará si existe relación entre ambas variables. Es necesario mencionar que son pocos los estudios realizados sobre el Mobbing laboral y estrés laboral en el sector público, La Libertad. Asimismo, a nivel práctico el estudio se justifica dado

que a partir de los resultados obtenidos se podrá implementar diversos programas y proyectos en donde busque la mejora continua en el ámbito del ambiente de trabajo y por ende reducir el estrés laboral. Cabe mencionar que la trascendencia e importancia del estudio radica especialmente en el aporte teórico de las variables en estudio y su relación en sí mismas, dado que tienen el objetivo de contribuir a la comunidad científica de la psicología organizacional corroborando conceptos y teorías ya existentes, cuyos resultados podrán sistematizarse y ser incluidos en futuros estudios.

En tal sentido, el estudio en presentación persigue el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre mobbing y estrés laboral en colaboradores del sector público. Como objetivos específicos nos planteamos: Realizar a nivel descriptivo el análisis de la variable mobbing laboral, análisis de la variable estrés laboral a nivel descriptivo, Identificar la existencia de mobbing laboral, Identificar el nivel de estrés laboral y finalmente establecer si existe relación entre las dimensiones del mobbing laboral con las dimensiones del estrés laboral. La hipótesis de investigación: H1. El mobbing laboral se relaciona significativamente con el estrés laboral en los colaboradores del sector público, La Libertad, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Son muchos los estudios realizados en mobbing y estrés laboral en Latinoamérica, entre ellos tenemos que en los últimos años se han realizado investigaciones a nivel internacional, nacional y local.

En tal sentido encontramos un estudio de índole correlacional transversal, realizado en una población de trabajadores ecuatorianos, donde su objetivo fue establecer la correlación entre el mobbing y el estrés laboral, indicando que las situaciones de acoso laboral e intimidación habían generado altos niveles de estrés en los colaboradores, a la vez el estudio nos muestra que el 100% de la población o sea algún momento ha sido víctima de violencia psicológica en altos niveles, el 71% de las víctimas muestran una intensidad a nivel medio de violencia. El 90% evidencia un bajo nivel de acoso en el trabajo. En cuanto al estrés en el contexto laboral se refleja que un 78% presenta cansancio emocional, un 63% en despersonalización niveles bajos y el 22% alcanza un nivel bajo de realización personal (Pazmiño, 2018).

Del mismo modo, el estrés laboral se estudió en colaboradores perteneciente a la organización de alimentos, se halló que el cansancio emocional es el área de mayor afectación, indicando que el trabajador se caracteriza por mostrarse sin ganas de hacer sus actividades, la rutina les genera tensión y malestar psicológico. En ese sentido, el 83,38% corresponde a la suma de las 3 áreas analizadas: despersonalización, cansancio emocional y realización personal, indicando que existe una tendencia al síndrome de Burnout (Chamorro, 2020).

En el Perú, en un estudio correlacional, de corte transversal se halló una significativa relación el problema del mobbing y la variable estrés en el sector laboral, se evidenció una correlación pequeña ($r_s = ,229$, $p = ,002$) significativo, dando a entender que los problemas de acoso en los centros laborales generan problemas de índole emocional, caracterizado por diversos episodios de estrés. Así, se aceptó la hipótesis de investigación general, afirmándose la existencia de correlación entre ambas variables de estudio (Chávez & García, 2018).

Otro estudio que trabajó la variable del estrés laboral relacionado con el hostigamiento en trabajadores de Lima, perteneciente a una empresa de fideería.

Se halló que el 89.9% de los encuestados indican un alto nivel alto situaciones de acoso, con características de hostigar a nivel psicológico específicamente en el área de comprometer la salud. El 55.7% presentó un nivel medio de estrés en el centro laboral. Así se concluye la existencia de una relación positiva ($r_s = ,000$, $P = ,646$) dado que se encontró un nivel moderado alto entre las variables de estudio (Salazar, 2017).

Finalmente, En la Libertad, Trujillo un estudio de correlación, se evidenció una relación directa y alta ($,610^{**}$) referente al síndrome de burnout y el mobbing laboral en los colaboradores funcionarios. Del mismo modo con la dimensión desprestigio personal, se obtuvo una puntuación de $r=.663$, indicando una correlación alta; en desprestigio laboral $r=.609^{**}$; en la dimensión intimidación manifiesta se generó un índice de correlación de $r=.625$, en encubierta un $r=.592^{**}$ y en entorpecimiento del progreso una $r=.651^{**}$ lo cual indicaron una relación directa entre ambas variables y dimensiones de estudio (Benites & Obeso, 2019).

Para plantear el estudio, se recopiló información de teorías que sustenten ambas variables desde su definición, dimensiones y algunos aportes importantes que contribuyen a la discusión de resultados de la investigación. A continuación, se define y explica las variables de estudio.

El mobbing involucra toda conducta que es persistente, en donde es ejercida por un empleador, jefe o compañero de trabajo hacia un colaborador, encaminado a generar sentimientos de intimidación, tales como: miedo, angustia y culpabilidad lo que conlleva a generar perjuicio laboral, seria desmotivación en sus actividades habituales e incluso recurrir a la renuncia de su puesto (Dighero, 2014). Del mismo modo, el mobbing o también denominado acoso laboral aqueja a muchos colaboradores generando mortificación debido a las diversas amenazas que reciben de los acosadores (Universia, 2019).

Por otro lado, Dighero (2014) explica que existen diversas clases de mobbing, las cuales se deben básicamente al tipo de relación laboral que tiene tanto la persona víctima de acoso con el agresor dentro del contexto laboral, así se considera dos tipos diferentes de mobbing las cuales se describen a continuación:

El primer tipo corresponde al mobbing vertical, el cual se realiza de forma ascendente donde el personal subordinado son los que conspiran contra los de cargos superior bajo diversos tipos de manipulaciones y amenazas; en cuanto a la forma descendente se da al momento que los trabajadores subordinados son los que reciben ataques por parte de sus jefes inmediatos o superiores. En cuanto al segundo tipo es el mobbing horizontal, la cual implica que el acoso se da en trabajadores en torno al mismo nivel jerárquico (Dighero, 2014).

Así también, existen diversos modelos que buscan describir y valorar el mobbing, Blanco y Feldman (2017) presentan tres modelos explicativos referente al mobbing: El modelo psicopatológico, básicamente se centra en explicar los perfiles del acosador, es decir tiende a ubicar y definir los diversos trastornos psicológicos que puede tener el presunto acosador, entre los principales problemas describe a los razgos de narcisismo, psicopatía y paranoide entre otros, que sin predeterminarlo coinciden con las características de las personas que intimidan y generan tensión en las personas víctimas de acoso (Blanco & Feldman, 2017).

La psicología social, explica el mobbing al encajarlo como parte de la violencia a nivel social, es decir da la perspectiva para el proceso de detección y evaluación haciendo uso de las mismas herramientas de los otros tipos de violencia. En ese sentido, los resultados son muy productivos ya que amplía las probabilidades para entender mejor este fenómeno y poder visualizarlo desde diferentes perspectivas (Blanco & Feldman, 2017). En la perspectiva socio laboral, este modelo tiene como fuente principal dar a conocer el origen del mobbing en base a los riesgos psicosociales; a la vez puede representar una herramienta de acoso, ya que los agresores tienden a intimidar a sus víctimas por tiempos prolongados y permanentes (Blanco & Feldman, 2017).

En la misma línea Arciniega (2016) menciona que el mobbing es considerado como el terror psicológico hablando de clima institucional, en donde se basa en una comunicación llena de hostilidad, irrespetuosa hacia una persona de parte de un colaborador, la cual se da de forma sistemática, confabulando la indefensión y miedo recurrente.

En cuanto a las dimensiones se consideran seis. La primera que es el desprestigio laboral donde comprende acciones que logran desacreditar a la persona o su trabajo, haciendo uso de difamación en su comunicación, calumniar, promover rumores o chismes que descalifican. Así también no reconocen sus logros llegando a menospreciar su trabajo. La segunda dimensión nos habla del entorpecimiento del progreso la cual implica bloquean el progreso de su trabajo, ejercen acciones que perjudican al colaborador al imponer tareas fuera de sus funciones, e incluso tareas que pueden atentar contra su salud integral (Dighero, 2014). La tercera hace referencia a la dimensión bloqueo de comunicación, la cual se refiere principalmente a los diversos obstáculos que impiden una comunicación asertiva dentro de la empresa con sus compañeros de trabajo y otras áreas de la misma empresa, a la vez que perjudica la conexión con los otros actores externos referente a la comunicación intra organizacional. Por otro lado, la cuarta dimensión hace referencia a la intimidación encubierta lo cual implica las diferentes amenazas y daños encubiertos, en la que impiden el adecuado desenvolvimiento del trabajador en sus funciones específicas en donde las amenazas se manifiestan de manera camuflada o en doble sentido. Así también, la quinta dimensión intimidación manifiesta refiere que tiene que ver con acciones de amenaza directa hacia una persona, sin ningún disimulo e incluso se manifiestan de manera pública, esto constituye amenazas verbales, improperios, gritos, etc. Por último, la dimensión desprestigio personal se refiere principalmente al descredito o desprestigio del colaborador a nivel individual, en el contexto familiar y social a través de burlas, críticas y acciones humillantes hacia la persona (Dighero, 2014)

Para la investigación se trabajara con la clasificación de las tres principales dimensiones propuestas las cuales se explican a continuación (Vásquez, 2015):
Desprestigio laboral: Tiene que ver principalmente con la acción de desprestigiar el trabajo de una persona a través de calumnias, distorsiones y rumores en el cumplimiento de sus funciones laborales, ocultan y minimización los logros y exageran o inventan errores, en donde compara negativamente su trabajo con los demás de manera negativa (Vásquez, 2015).

Según la dimensión entorpecimiento del progreso: Tiene que ver con las frecuentes interferencias de la actividad laboral para la cual fue contratado, imponiendo tareas impropias ya sea de contenido o forma, así hablan mentiras sobre el desempeño con mala intención, asignan trabajos deshonestos, asignan lugares inadecuados de trabajos, etc. (Vásquez, 2015).

En la dimensión ataques a las relaciones sociales: Se refiere a las diversas formas de impedimento para tener una comunicación asertiva con sus superiores y compañeros de trabajo, ya sea exagerando sus errores delante de los demás, sobrecargando de trabajo e ignorando cuando presenta sus quejas y reclamos (Vásquez, 2015).

La variable estrés Laboral, se refiere a una experiencia de índole subjetivo, sustentado en la percepción tanto de las demandas internas y externas vistas como excesivas, sobrecargadas que amenazan la tranquilidad, lo cual es difícil de tener control (Peiro & Rodríguez, 2014). Del mismo modo para Aristizábal et al. (2018) lo explica como un proceso en donde la persona detecta un desequilibrio entre lo que le exige el medio con el nivel de afrontamiento a tal situación, manifestándose en un estado general de tensión a nivel físico como emocional.

Del mismo modo el estrés es considerado como una sensación de sobrecarga, caracterizado por sentimientos de miedo, temor, ansiedad que una persona experimenta al momento de recibir una presión externa, o frente a un acontecimiento que no se lo esperaba, una situación de agobio, entre otros. Se denomina como resultado desbordante de demandas y exigencias, situaciones que exceden a la capacidad de resistencia en un momento dado (Navinés et al., 2016)

Por otro lado, el estrés en general se asume como un problema de adaptación y de manera específica en este estudio al entorno laboral. En síntesis, la dinámica del estrés en el ámbito laboral es complejo, por su naturaleza dinámica y multidimensional, conformada por aspectos tales como: demandas situacionales lo que corresponde a las fuentes de estrés, las variables moduladoras que tiene que ver con la parte cognitiva, estrategias de afrontamiento relacionado al soporte

social, el tipo de respuesta a nivel físico - emocional y las consecuencias individuales y laborales en el contexto de trabajo. En cuanto a los modelos del estrés laboral, se explica que la variable corresponde a un fenómeno multifactorial, así, se analizan los diferentes abordajes desde los centrados en el tipo de respuesta como lo referente a los factores externos e internos que conllevan a mantener un estado de estrés. Como consecuencia principal del estrés laboral se asume los problemas de calidad y cantidad del rendimiento laboral, conllevando a muchos a renunciar a sus empleos (Félix et al., 2018).

La valoración de eventos estresantes cumple un rol fundamental en determinar el grado de afectación en la persona que padece serios problemas de estrés, dado que una experiencia psicológica no es valorada igual que a un evento que involucre agresión física. Por lo tanto se resalta la importancia de identificar situaciones que contengan factores estresantes dentro de la interacción del rol jefe inmediato, compañeros de trabajo, superior, constituyéndose un contexto generador de estrés (Aristizábal et al., 2018).

En la misma línea de acuerdo a Echevería (2017) se describen tres tipos en los que se manifiesta el estrés: El estrés Agudo, tiene su origen en base a las presiones que sucedieron en un pasado inmediato, las cuales se manifiestan en enfermedades habituales, tales como: estados de shock, úlceras, dolores de cabeza, migraña, gastritis entre otros. Así también tenemos al Estrés agudo episódico el cual se caracteriza pues las personas siempre andan apuradas, de un lado para otro, no tienen la capacidad para organizar sus tiempos ni dejar de lado su trabajo, por lo tanto, se muestran ansiosas, irritables, muy ocupadas por la falta de organización. Tienden a reaccionar de una manera muy descontrolada y desesperante, con altos niveles de tensión, ansiosas, muy emocionales y desbordantes (Echevería, 2017).

En cuanto al estrés crónico, tiene que ver con el tiempo de tensión a la que una persona es sometida, en este caso es de forma muy constante y agobiante. Así, este nivel de estrés puede causar una serie de enfermedades como: altos índices de ansiedad, migraña, agresividad, adicciones, conductas antisociales, disfunción laboral , etc. (Echevería, 2017).

Finalmente, el estrés laboral contiene un alto nivel de cansancio mental provocado por diversas situaciones ya sean propias de las exigencia laborales como son las demandas del contexto de trabajo, lo cual afecta de manera directa el rendimiento laboral y en el ámbito personal provoca diversos trastornos físicos y mentales; en general, se reconoce que el estrés laboral se transforma en un estado de estrés crónico que se caracteriza por un agotamiento físico y mental provocando serios problemas laborales (Martínez & Ayala, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación responde a un estudio básico cuantitativo, dado que los valores de las variables al ser medidas pueden expresarse de forma en grados y es numérica. Diseño no experimental, transversal, dado que la investigación se realizó en un momento y tiempo específico (Hernández et al., 2010). Además se hizo uso de un estudio correlacional, ya que se busca explorar la relación entre ambas variables de investigación (Ato et al., 2013).

3.2. Variables y operacionalización

En el presente estudio las variables consideradas son el mobbing laboral y el estrés laboral.

Mobbing Laboral:

- **Definición conceptual:** Es considerada como toda conducta frecuente y persistente ejercida hacia un colaborador por parte de un empleador, colega, un compañero de trabajo, etc. Con el fin de generar miedo, angustia, causando perjuicio laboral e incluso inducir a la renuncia del mismo (Dighero, 2014).
- **Definición operacional:** Comprende las puntuaciones obtenidas de la Escala de Acoso Laboral EAL, la cual está conformado por 3 dimensiones: la primera dimensión desprestigio laboral que consta de 6 ítems, segunda dimensión, entorpecimiento del progreso de 5 ítems y finalmente tercera dimensión ataques a las redes sociales con 6 ítems.
- **Indicadores:** Implica considerar el desprestigio laboral de la persona afectada, el entorpecimiento del progreso y finalmente los diversos ataques a las redes sociales que pueden suscitarse.
- **Escala de medición:** Ordinal

Estrés laboral

- **Definición conceptual:** Navarrete (2008) menciona que existen 3 tipos de estrés: Estrés agudo que tiene su origen relacionado a las presiones de un inmediato pasado. Estrés agudo episódico: se caracteriza cuando las personas se muestran apuradas, incapaces de organizarse. Estrés crónico: cuando es sometido de manera constante a un factor estresante.
- **Definición operacional:** Consiste en la descripción de los 3 tipos o

dimensiones del estrés: estrés agudo que consta de 5 ítems, estrés agudo episódico que tiene 5 ítems, estrés crónico que consta de 6 ítems e ira que tiene 7 ítems.

- **Indicadores:** Comprende situaciones de estrés que tienen su origen en las presiones pasadas inmediatas, personas apuradas, incapacidad para organizarse, prevalencia del estrés.
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se trabajó con una población asequible, la cual estuvo conformada por 320 colaboradores del sector público del área administrativa que residen en la sierra correspondiente al Departamento de La Libertad, 2021. En ese sentido, Antonie et al. (2014) determinó que una población de 300 se constituye como bueno; por lo que se considera apropiado trabajar con el tamaño de la muestra de 320 colaboradores, lo cual se trabajó con una población censal.

- **Los criterios de inclusión:** colaboradores entre 19 y 70 años de edad del sector público que se encuentran en la sierra de la Libertad y deseen participar, que tenga a disposición una laptop o dispositivo móvil con internet para llenar las encuestas virtuales.
- **Los criterios de exclusión:** colaboradores que no respondieron a todos los ítems de la encuesta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta, consto de una encuesta online explicando el motivo de la investigación y consentimiento informado en donde los colaboradores podrán marcar si aceptan participar de la investigación, además incluyo datos generales como edad y sexo. Posteriormente las preguntas y opciones de respuesta de los dos instrumentos a aplicar.

En cuanto al primer instrumento, es denominado como Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL, creado por Leyman. (1996), adaptado al español por Gonzales de Rivera & Rodríguez (2005) y en el Perú por Vásquez (2015) en la ciudad de Lima, consta de 17 ítems, que se distribuyen en 3 dimensiones: Desprestigio laboral con 5 ítems, entorpecimiento del progreso con 6 ítems y ataques en las relaciones

sociales con 6 ítems. Se realizó la validez de constructo por los 17 ítems y 3 dimensiones cuya varianza total explicada es de 55%, el KMO .862 y la prueba de esfericidad de Bartlett altamente significativa ($p=.000$). En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un alpha de Cronbach de .850 de la escala total, referente a la primera dimensión un alfa .777; en la segunda dimensión .746; y en la tercera dimensión un alfa de .771, encontrándose que la prueba es válida y confiable para su aplicación.

Referente al segundo instrumento escogido es el Cuestionario de Estrés Laboral, creado por Navarrete (2008), la cual consta de tres dimensiones: Estrés Agudo, Estrés agudo episódico y Estrés crónico. El instrumento fue adaptado en el Perú por Echeverría (2017), así consta de 18 ítems con una escala de respuesta ordinal con una puntuación de 1 a 5. En cuanto a la validez de constructo se obtuvo buena consistencia interna, con la explicación de 3 factores que involucra la escala. Asimismo, se cuenta con una confiabilidad de 0.77 a través del Alpha de Cronbach, indicando que el instrumento es confiable para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo del estudio se contactó al responsable del personal de la municipalidad, se envió un documento solicitando el permiso. La universidad facilitó la carta de permiso dirigido a la municipalidad. La encuesta se realizó mediante Google Drive y fueron enviadas a los colaboradores del sector público a través de un link a su WhatsApp o correo electrónico.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó a través de los programas Excel 2016 y SPSS 25, se realizó la estadística descriptiva, determinando las medidas de tendencia central, dispersión y análisis de datos.

Así también, se realizó el análisis inferencial, prueba de normalidad, Kolmogórov-Smirnov donde se determinó una distribución simétrica. Así se utilizó el coeficiente de Pearson. Además, se trabajó con un intervalo de confianza de .95, y se elaboraron las tablas de frecuencia, gráficos y respectivos estadísticos que son de referencia para la discusión de resultados. Finalmente, los resultados presentados se realizaron mediante el modelo de las normas APA 7ma edición.

3.7. Aspectos Éticos

La parte ética del presente estudio se basó en el artículo 35°, 49° y el artículo 60° del código de ética y deontología del Colegio de Psicólogos del Perú (2017). En donde explica la importancia del anonimato de las personas participantes de una investigación, brindarles información necesaria referente al propósito y finalidad de los instrumentos, con responsabilidad ética y científica hacia la comunidad. Es por ello, que, al momento de la aplicación virtual, se mostró en la página principal una breve descripción del estudio y se permitió decidir a los colaboradores mediante una opción si deseaban o no participar, así, la información recolectada es confidencial utilizados solo con fines de investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre el acoso laboral y el estrés en colaboradores del sector público.

Variables		R	P	Tamaño de efecto
Acoso laboral	Estrés general	0.48	0.001	Moderado

Nota: *r*: coeficiente de correlación de Pearson; $p < .05$ * - $p < .01$ **

La tabla 1 presenta la relación que existe entre las variables acoso laboral y estrés en el trabajo, la cual muestra una correlación positiva de efecto moderado y estadísticamente significativa ($r = .48$; $p < .01$). Relación que muestra un sentido directo, es decir, dando a entender que, a mayor acoso laboral, mayor estrés.

Tabla 2

Correlación entre el desprestigio laboral y las dimensiones del estrés en colaboradores del sector público.

Dimensiones		R	P	Tamaño de efecto
Desprestigio laboral	Estrés Agudo	0.32	0.001	Moderado
	Estrés agudo episódico	0.40	0.001	Moderado
	Estrés crónico	0.28	0.001	Pequeño

Nota: *r*: coeficiente de correlación de Pearson; $p < .05$ * - $p < .01$ **

La tabla 2 por su parte revela la existencia de correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, entre la dimensión desprestigio laboral con estrés agudo ($r = .32$; $p < .01$) y, con estrés agudo episódico ($r = .40$; $p < .01$). En tanto, la relación entre el desprestigio laboral y el estrés crónico muestra relación positiva de efecto pequeño ($r = .28$; $p > .05$). En todos los casos, la relación obtenida muestra un sentido directo, es decir, dando a entender que, a mayor desprestigio laboral, mayor será la presencia de las modalidades de estrés; pero, con mayor magnitud en el estrés agudo y el estrés agudo episódico.

Tabla 3

Niveles de acoso laboral en colaboradores del sector público.

Acoso laboral	f	%
Riesgo bajo	258	80.6
Riesgo medio	57	17.8
Riesgo alto	5	1.6
Total	320	100.0

Según lo apreciado en la tabla 3, el mayor porcentaje de colaboradores muestra riesgo bajo de sufrir acoso laboral (80.6%), seguido de un menor porcentaje que muestra riesgo medio (17.7%).

Tabla 4

Niveles de acoso laboral en colaboradores del sector público.

Acoso laboral	f	%
Riesgo bajo	258	80.6
Riesgo medio	57	17.8
Riesgo alto	5	1.6
Total	320	100.0

Según lo apreciado en la tabla 9, el mayor porcentaje de colaboradores muestra riesgo bajo de sufrir acoso laboral (80.6%), seguido de un menor porcentaje que muestra riesgo medio (17.7%).

Tabla 5

Niveles de acoso laboral según dimensiones, en colaboradores del sector público.

Dimensiones	f	%
<i>Desprestigio laboral</i>		
Riesgo bajo	236	73.8
Riesgo medio	73	22.8
Riesgo alto	11	3.4
 <i>Entorpecimiento del progreso</i>		
Riesgo bajo	253	79.1
Riesgo medio	61	19.1
Riesgo alto	6	1.9
 <i>Ataque a las relaciones sociales</i>		
Riesgo bajo	290	90.6
Riesgo medio	27	8.4
Riesgo alto	3	0.9
Total	320	100.0

En la tabla 5, se aprecia que, en la dimensión desprestigio laboral el mayor porcentaje de colaboradores muestra riesgo bajo de sufrir acoso laboral (73.8 %), seguido de riesgo medio (22.8%); en la dimensión entorpecimiento del progreso también el mayor porcentaje evidencia riesgo bajo (79.1%) y le sigue el riesgo medio (19.1%); y, en la dimensión ataque a las relaciones sociales el mayor porcentaje evidencia riesgo bajo (90.6%).

Tabla 6

Niveles de estrés general en colaboradores del sector público.

Estrés general	f	%
Leve	180	56.3
Moderado	133	41.6
Severo	7	2.2
Total	320	100.0

En la tabla 6, se observa al 56.3% de colaboradores del sector público reportando nivel moderado de estrés, seguido del 41.6% que reporta nivel leve.

Tabla 7

Niveles de estrés según dimensiones, en colaboradores del sector público.

Dimensiones	f	%
<i>Estrés agudo</i>		
Leve	237	74.1
Moderado	75	23.4
Severo	8	2.5
 <i>Estrés agudo episódico</i>		
Leve	192	60.0
Moderado	121	37.8
Severo	7	2.2
 <i>Estrés crónico</i>		
Leve	143	44.7
Moderado	161	50.3
Severo	16	5.0
Total	320	100.0

En la tabla 7, se observa en estrés agudo el 74.1% de colaboradores reporto nivel leve, seguido de 23.4% que reporto nivel moderado; en cuanto a estrés agudo episódico, 60% reporto nivel leve, seguido de 37.8% reporto nivel moderado; sin embargo, en estrés crónico 50.3% reportó nivel moderado seguido de 44.7% nivel leve.

Tabla 8

Correlación entre el entorpecimiento del progreso y las dimensiones del estrés en colaboradores del sector público.

Dimensiones		R	P	Tamaño de efecto
Entorpecimiento del progreso	Estrés Agudo	0.34	0.001	Moderado
	Estrés agudo episódico	0.46	0.001	Moderado
	Estrés crónico	0.37	0.001	Moderado

Nota: *r*: coeficiente de correlación de Pearson; $p < .05$ * - $p < .01$ **

La tabla 8, muestra la existencia de relación positiva de efecto moderado y significativa, entre el factor entorpecimiento del progreso y las modalidades de estrés agudo, agudo episódico y crónico ($r > .30$; $p > .01$). Una vez más la relación obtenida muestra un sentido directo, es decir, dando a entender que, a mayor entorpecimiento del progreso, mayor será la presencia de las modalidades de estrés laboral.

Tabla 9

Correlación entre el ataque a las relaciones sociales y las dimensiones del estrés en colaboradores del sector público.

Dimensiones		r_s	P	Tamaño de efecto
	Estrés Agudo	0.25	0.001	Pequeño
Ataques a las relaciones sociales	Estrés agudo episódico	0.35	0.001	Moderado
	Estrés crónico	0.22	0.001	Pequeño

Nota: r_s : coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05$ * - $p < .01$ **

La tabla 9, finalmente, muestra la existencia de correlaciones de efecto moderado y estadísticamente significativas entre el ataque a las redes sociales y la modalidad de estrés agudo episódico ($r > .35$; $p < .01$). Mientras que, con las modalidades de estrés agudo y estrés crónico, la correlación fue de efecto pequeño, pero también estadísticamente significativa ($r > .10$; $p < .01$). En los tres casos la correlación fue positiva, lo cual indica que, a mayor presencia de esta forma de acoso laboral, será mayor el grado en que se experimentan estas modalidades de estrés.

Tabla 10*Estadísticos descriptivos del acoso laboral en colaboradores del sector público.*

Variable	Mín	Máx	M	DE	g^1	g^2
<i>Acoso laboral</i>	18	74	30,26	10,65	1,324	1,719
Desprestigio laboral	7	29	11,81	4,57	1,022	,583
Entorpecimiento del progreso	5	22	9,46	3,53	,848	,290
Ataques a las relaciones sociales	6	26	8,99	3,62	1,734	3,344

Nota: *M: Media; DE: Desviación estándar; g^1 : Asimetría; g^2 : Curtosis*

En la tabla 10 se aprecian los estadísticos descriptivos de la variable acoso laboral, donde, la medida general presenta un rango de puntuaciones entre 18 y 74 ($M = 30.26$, $DE = 10.65$), mostrando una distribución de puntuaciones ajustadas dentro del punto que indica normalidad ($g^1 < 1.5$) y con tendencia a puntuar por debajo de la media. De igual manera, las dimensiones desprestigio laboral y entorpecimiento del progreso, reportan distribución dentro de los normal ($g^1 < 1.5$), con ligera tendencia a puntuar por debajo de la media. Sin embargo, la dimensión ataques en las relaciones sociales presento una tendencia pronunciada a puntuar debajo de la media, pero distribuyéndose de manera no normal ($g^1 > 1.5$).

Tabla 11*Estadísticos descriptivos del estrés laboral en colaboradores del sector público.*

Variable	Mín	Máx	M	DE	g ¹	g ²
Estrés general	18	78	41,20	10,184	,453	,579
Estrés Agudo	5	24	10,44	3,565	,622	,290
Estrés agudo episódico	6	25	13,49	3,688	,150	-,070
Estrés crónico	7	32	17,27	4,643	,200	-,059

Nota: *M: Media; DE: Desviación estándar; g¹: Asimetría; g²: Curtosis*

En la tabla 11, los estadísticos descriptivos de la variable estrés laboral, donde, la medida general presenta un rango de puntuaciones entre 18.78 (M = 41.20, DE = 10.184), mostrando una distribución de puntuaciones ajustadas dentro del punto que indica normalidad ($g^1 < 1.5$) y con tendencia a puntuar por sobre debajo de la media, tal como sucedió con las dimensiones estrés agudo, agudo episódico y crónico ($g^1 < 1.5$).

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se desarrolló el vínculo funcional que podría existir entre el mobbing y el estrés laboral, por lo que se realizó la investigación en municipalidades de la sierra de La Libertad. A continuación, se discuten los resultados, que valoran los aportes y limitaciones encontradas.

Referente a la hipótesis general de investigación resalta la afirmación “Existe relación significativa entre el mobbing laboral y estrés en colaboradores del sector público”. Los datos obtenidos, por su parte permiten confirmar este supuesto al reportar que la relación funcional que existe entre ambas variables alcanza tamaño de efecto moderado (Domínguez-Lara, 2018), lo que indicaría que un grupo considerable de colaboradores muestra tendencia a percibir que el acoso laboral que surge por parte de los jefes inmediatos aumenta el nivel de estrés y tensión que se sufre. Esto es observado al revisar la prevalencia de niveles. Tanto en el mobbing como en el estrés laboral donde el mayor porcentaje de colaboradores reporto niveles bajos de: riesgo bajo de mobbing (80.6%) y nivel de estrés leve (56.3%) y con tendencia a disminuir de porcentaje cada vez que aumenta de nivel. En ese sentido, se estaría corroborando la explicación que a menor acoso laboral menor sería el estrés laboral.

Estos datos, al contrastarse con otras investigaciones encuentran evidencia para ser corroborados, puesto que, en las investigaciones citadas se concluyó la existencia de relación entre el mobbing y el estrés laboral (Pazmiño, 2018; Chávez & García, 2018). También, se encontraron resultados en variables afines como la relación entre el síndrome de burnout y el mobbing laboral (Benites & Obeso, 2019). En todos los casos, las formas de agresión en entornos laborales tienen estragos en la salud de los colaboradores respecto a sintomatologías como el estrés o un nivel más profundo como el burnout.

Los resultados, además muestran una baja prevalencia de ambas variables, es decir, los indicadores de mobbing y estrés laboral en colaboradores del sector público que participaron del estudio es bajo. De acuerdo con esto, se podría advertir la baja existencia de conductas de intimidación por parte de compañeros o superiores a los colaboradores (Dighero, 2014). Esto disminuye la probabilidad de

que puede experimentar sobrecargas de tensión y responsabilidad percibidas de manera subjetiva, que los lleven a perder el control (Peiro & Rodríguez, 2014).

La primera hipótesis específica menciona que “Existe relación significativa entre la dimensión desprestigio laboral y las tres modalidades de estrés en colaboradores del sector público”. Los resultados, por su parte, permitieron confirmar tal supuesto al mostrar correlación positiva de efecto moderado (Caycho-Rodríguez, 2017) y estadísticamente significativa, entre la dimensión desprestigio laboral con estrés agudo y con el estrés agudo episódico, así como, correlación positiva pequeña y estadísticamente significativa con la modalidad de estrés crónico. De acuerdo con estos hallazgos, se entiende que cuanto menor sea la tendencia a experimentar actitudes que lleven a desprestigio de los colaboradores del sector público, también será menor la probabilidad de experimentar alguna modalidad de estrés; y, en mayor medida las modalidades de estrés agudo y agudo episódico.

Esto mismo se observa al revisar la prevalencia obtenida en las dimensiones donde se muestra que el mayor porcentaje de colaboradores obtuvo riesgo bajo de desprestigio laboral (73.8 %), a la vez que, el mayor porcentaje de colaboradores reportó niveles leves de estrés agudo (74.1%), estrés agudo episódico (60%); pero, en estrés crónico el mayor porcentaje alcanzó un nivel moderado (50.3%) seguido con una mínima diferencia del nivel leve (44.7%). Esto último, respecto al estrés crónico permitiría explicar por qué la relación alcanzó solamente nivel de efecto pequeño. Los hallazgos, además de revelar que la menor probabilidad de sufrir desprestigio en las organizaciones públicas disminuye el estrés, advierte que el estrés no es una variable directamente y exclusiva dependiente de mobbing generado por el desprestigio, sino, por el contrario, atribuye a este una considerable función como factor predisponente. (Chávez & García, 2018).

En este sentido, cuando los colaboradores del sector público no perciben calumnias, rumores y distorsiones en el cumplimiento de sus funciones laborales, con ocultación o minimización de logros y exageración o invención de errores, en donde compara negativamente su trabajo con los demás de manera negativa (Vásquez, 2015). A si también, tendrán menor probabilidad de experimentar: presiones del pasado inmediato que los lleva a tener síntomas de dolor de cabeza,

migrañas, etc.; o estados de estrés más recurrentes. Experimentando cuadros de ansiedad, irritación, pérdida de control y culpa; o, en menor medida, a una tendencia constante de estrés que vienen de la mano con enfermedades como gastritis, depresión, adicciones, disfunción laboral, entre otros (Echeverría, 2017).

Estos hallazgos encuentran respaldo en los postulados teóricos de la perspectiva sociolaboral por medio de la cual se explica el mobbing. De acuerdo con esta perspectiva, el hecho de sufrir de mobbing tiene una serie de repercusiones y es un factor de riesgo para la salud del trabajador (Blanco & Feldman, 2017). Dentro de la salud, se encuentra el desarrollo de síntomas de estrés, por lo que, en ese sentido, se puede entender como el mobbing, manifiesto como estímulos orientados a descalificar o desinformar a un trabajador, llegan a este como estímulos externos y generan preocupación en ellos, al punto de desarrollar síntomas de estrés (Echeverría, 2017; Vásquez, 2015).

En la segunda hipótesis específica la cual manifiesta que “Existe relación significativa entre la dimensión Entorpecimiento del progreso y las tres modalidades de estrés en colaboradores del sector público”; se llegó a confirmar por los resultados obtenidos; que las tres modalidades de estrés (agudo, episódico y crónico) presentan una correlación de tamaño de efecto moderado (Domínguez-Lara, 2018), con un ligero sobresaliente del estrés agudo episódico. En función de ello, es entendible que, a menor exposición a actos o acciones orientadas a entorpecer el progreso de los colaboradores del sector público, estos a su vez experimentarían menor probabilidad de desarrollar síntomas relacionados a las formas de estrés señaladas.

Los datos encontrados permiten ver con mayor claridad estos hallazgos al mostrar que el mayor porcentaje de colaboradores del sector público alcanzó bajo riesgo de percibir entorpecimiento de su progreso (79.1 %), a la vez que en las modalidades de estrés, el mayor porcentaje de colaboradores reportó niveles leves de estrés agudo (74.1%), estrés agudo episódico (60%); aun cuando en el estrés crónico el mayor porcentaje alcanzó nivel moderado (50.3%) seguido con una mínima diferencia del nivel leve (44.7%). Los resultados de este estudio se diferencian con la investigación de (Salazar, 2017), quien concluyó la existencia de una relación

positiva, dado que encontró un nivel alto en las variables de estudio.

Con estos hallazgos, se estaría identificando que cuando los colaboradores del sector público refieren la ausencia frecuente de interferencias de la actividad laboral para la cual fue contratado, imponiendo tareas impropias ya sea de contenido o forma, o se hablen mentiras sobre el desempeño con mala intención, asignándose trabajos deshonestos, o indicando la existencia en lugares inadecuados de trabajos, etc. (Vásquez, 2015). Será menor la posibilidad de que vivan estrés por estímulos del pasado y con ello desarrollar la sintomatología física y emocional que lo caracteriza (Echeverría, 2017).

Sin embargo, al contrastar los hallazgos con otros estudios, no se encuentran datos directos, pero, se puede corroborar a partir de los hallazgos generales encontrados en referencia al hostigamiento psicológico y estrés laboral (Salazar, 2017). Entorpecer el futuro, como tal, es una modalidad de violencia que afecta la salud psicológica de los trabajadores, de forma similar a como sucede en el hostigamiento laboral. Por lo cual, el antecedente puede ser de utilizada para respaldar los hallazgos. No obstante, es necesario llevar a cabo otros estudios para una mejor corroboración.

Por su parte, la tercera hipótesis específica expone que “Existe relación significativa entre el ataque a las relaciones sociales y las tres modalidades de estrés en colaboradores del sector público”. Pero, aun cuando se obtuvo evidencia para confirmar el supuesto, la correlación obtuvo un tamaño de efecto pequeño (Vizcaíno, Treviño y Garza, 2017) en relación al ataque percibido a las relaciones sociales y las modalidades de estrés agudo y crónico, mientras que, solamente en relación a la modalidad de estrés agudo episódico alcanza mayor efecto, siendo esta moderada (Domínguez-Lara, 2018). No obstante, aún es posible afirmar, que cuanto menor sea la percepción de actos sociales de ataque por parte de los colaboradores en el sector público, consecuentemente también habrá menor percepción de estrés en sus tres modalidades.

Esto puede corroborarse también en los hallazgos de prevalencia, donde se muestra que la percepción de ataque a las relaciones sociales esta marcadamente en un riesgo bajo (90.6 %), a su vez, el mayor porcentaje de colaboradores

evidenciaron niveles leves de estrés agudo (74.1%), estrés agudo episódico (60%); pero, en estrés crónico el mayor porcentaje alcanzó nivel moderado (50.3%) seguido con una mínima diferencia del nivel leve (44.7%). Los porcentajes de las modalidades de estrés, sin embargo, presente una considerable diferencia a lo alcanzado por la forma de mobbing reportada. Por medio de esto, los hallazgos advierten que la ausencia de percepción permite diversas formas de impedimento para tener una comunicación asertiva con sus superiores y compañeros de trabajo, ya sea exagerando sus errores delante de los demás, sobrecargando de trabajo e ignorando cuando presenta sus quejas y reclamos (Vásquez, 2015). Lo cual se acompaña, como se vio en las anteriores relaciones, de desarrollar los síntomas peculiares de estrés, descritos por Echeverría (2017) que, entre otros, destacan indicadores físicos (taquicardias, dolores de pecho, sudoración) y emocionales (insomnio, miedo constante a la enfermedad o la muerte).

La teoría que sustenta el estrés, por su parte, permite explicar estos hallazgos a través de la siguiente premisa: El estrés es un fenómeno de adaptación multidimensional y complejo (Félix et al., 2018). De acuerdo al cual, entre otros factores de riesgo para el desarrollo del estrés se encuentra a un carente soporte social dentro de los que destacan. Dicho soporte social está representado por las relaciones interpersonales favorables que puedan establecer los colaboradores cuando estas son favorables, el sujeto se adapta y, por ende, tendrá menos disposición a estresarse; sin embargo, si sucede lo contrario, es decir si el soporte es inadecuado como el caso del mobbing; el estrés tendrá la puerta abierta para ser adquirido por el colaborador (Aristizábal et al., 2018).

Por todo lo hallado, es posible llegar a la afirmación de que existe relación entre el mobbing y el estrés laboral en colaboradores del sector público; y la prevalencia de ambas variables es baja en colaboradores del sector público.

VI. CONCLUSIONES

- Se identificó que, en colaboradores del sector público, el acoso laboral se relaciona con el estrés de manera positiva alcanzando un tamaño de efecto moderada ($r > .30$).
- El acoso laboral en colaboradores del sector público alcanzó puntuaciones entre un rango de 18 y 74 con un promedio de 30.26 y desviación de 10.65, las cuales según presentan tendencia de distribución por debajo del promedio, de manera normal ($g^1 < 1.5$). Por otro lado, en la variable estrés laboral alcanzó puntuaciones entre un rango de 18 y 78 con un promedio de 41.20 y desviación de 10.18, las cuales según presentan tendencia de distribución por debajo del promedio, de manera normal ($g^1 < 1.5$).
- En los colaboradores del sector público se observa un mayor predominio del riesgo bajo de acoso laboral (80.6%) seguido del nivel medio (17.8%). Por otro lado, en la variable de estrés laboral se observa una mayor preeminencia en el nivel leve de estrés (56.3%), seguido del nivel moderado (41.6%).
- Las dimensiones de mobbing desprestigio laboral y entorpecimiento del progreso y Ataques a las relaciones sociales alcanzaron relaciones de efecto moderado ($r > .30$) y pequeño ($r > .10$) con las modalidades de estrés agudo, estrés agudo episódico y estrés crónico.
- Se llevo a cabo la validación de ambos instrumentos reportando datos favorables. La Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL validez reporto validez de contenido ($V_{Aiken} > .83$) validez por correlación ítem-test ($r_{itc} > .39$) y confiabilidad ($\alpha > .61$). Y, Cuestionario de Estrés Laboral reportó validez de contenido ($V_{Aiken} > .80$) validez por correlación ítem-test ($r_{itc} > .20$) y confiabilidad ($\alpha > .73$).

VII. RECOMENDACIONES

En función de los hallazgos se sugiere:

- Tomando en cuenta que el acoso laboral alcanzo correlación moderado y eso denota la existencia de otras variables que lo explican. Se sugiere el desarrollo de estudios multivariados en los que se incluyan factores como: el clima laboral, la percepción de justicia organizacional, riesgos psicosociales y variables sociodemográficas y generacionales.
- Ampliar la muestra de estudio a organizaciones del sector privado, estableciendo un paralelo entre ellas a fin de valorar si las características de la empresa tienen alguna influencia. También ampliar a organizaciones de diferentes sectores y rubros.
- Plantear un estudio en el que se desarrolle la aplicación de un programa orientado a reducir el acoso laboral. Por lo cual, se logrará con ello reducir también el estrés, específicamente en colaboradores del sector público, donde se encontraron las evidencias antes presentadas.

REFERENCIAS

- Antonie, E., Moret, L., Regnault, A., Sбилle, V. y Hardouin, J. (2014). ample size used to validate a scale: a review of publications on newly-developed patient reported outcomes measures. *Health Qual Life Outcomes* 12, (2), [1 - 10]. <https://doi.org/10.1186/s12955-014-0176-2>
- Arciniega, S. (2016, Noviembre 11). *Mobbing desde la perspectiva de la cultura organizacional y la sociología del trabajo* [Congreso]. XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional Educación Superior y Desarrollo Sustentable. Universidad Autónoma Metropolitana. http://remineo.org/repositorio/memorias/ciao/xiv_ciao/assets/docs/1-VIDASIMBOLICA/4-Tematica/02.%20Mobbing%20desde%20la%20Perspectiva%20de%20la%20Cultura%20Organizacional%20.pdf
- Aristizábal, D., Mejía, C., y Quiroz, E. (2018). Estrés laboral y engagement en los trabajadores de una empresa de manufactura. *Revista textos y sentidos*, 17, 101 - 122. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/textosysentidos/article/view/82>
- Arnejčič, B. (2016). Mobbing in Company: Levels and Typology. *Organizacija: Journal of Management, Informatics and Human Resources*, 49 (4), 240 - 250. <https://doi.org/10.1515/orga-2016-0021>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología Introducción. Un marco conceptual para la investigación. *Anales de Psicología*, 29 (3), 1038–1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Benites, D., y Obeso, P. (2019). *Síndrome de burnout y mobbing en funcionarios del distrito La Esperanza* [Trabajo de grado, Programa de Licenciatura en psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/36564>
- Berrosipi, A., y Quintana, B. (2018). *El Mobbing laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de Huánuco, periodo 2018* [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en administración, Universidad Nacional

- Hermilio Valdizan). Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3724>
- Blanco, G., y Feldman, J. (2017). *Factores psicosociales laborales y sus efectos: haciendo visible lo invisible*. Araca Editores. https://www.researchgate.net/publication/326131757_Factores_psicosociales_laborales_y_sus_efectos_Haciendo_visible_lo_invisible
- Campero-Espinoza, A., Moncada-Arias, A., Roble-Mendoza, R., & Atamari-Anahui, N. (2016). Mobbing en el personal de salud: estudio piloto en un hospital de Cusco, Perú. *Acta Médica Peruana*, 33 (2), 161-162. <https://www.redalyc.org/pdf/966/96646897014.pdf>
- Caycho-Rodríguez, T. (2017). Magnitud del tamaño del efecto y su importancia en la investigación pediátrica. En relación con el artículo: Calidad de vida de los pacientes con inmunodeficiencias primarias de anticuerpos. *Acta pediátrica de México*, 38 (2), 134 – 138. <http://dx.doi.org/10.18233/APM38No2pp134-1361366>
- Chamorro, F. (2020). Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de los Empleados de la Distribuidora de Alimentos “PIEDRA” del Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019. (Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG; Vol. 21). <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1169>
- Chávez, D., y García, H. (2018). *Relación entre el mobbing y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de Lima, 2018* [Trabajo de grado, Programa de Licenciatura en psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/28285>
- Chávez, K. (2019). *Rotación del personal y su relación con el estrés laboral en la Municipalidad Distrital Mi Perú, Callao 2019* [Trabajo de grado, Programa de Licenciatura en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/41033>
- Chávez, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del Área de Gestión Comercial de Electrosur S.A. en el periodo 2015* [Trabajo de grado, Programa de Licenciatura en Ingeniería

- comercial, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/80>
- Correo. (2020a, February 7). *Municipalidades solo tienen una denuncia por acoso laboral*. Edición Huancayo. <https://diariocorreo.pe/edicion/huancayo/municipalidades-solo-tienen-una-denuncia-por-acoso-laboral-931874/?ref=dcr>
- Correo. (2020b, February 27). *Sunafil revela cifras de denuncias por acoso laboral en el último año*. <https://diariocorreo.pe/edicion/lima/sunafil-revela-cifras-de-denuncias-por-acoso-laboral-en-el-ultimo-ano-lima-peru-eeuu-noticia/?ref=dcr>
- De Miguel, V., y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista Perspectivas*, 38, 25–44. https://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n38/n38_a03.pdf
- Dighero, A. (2014). Acoso Laboral, Autodespido y Tutela Laboral: Un Caso De Estudio. *Revista Chilena de Derecho Del Trabajo y de La Seguridad Social*, 5 (9), 181–192. <https://revistas.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/download/42645/44647/>
- Domínguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica*, 19 (4), 251 - 254. <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Echeverría, G. (2017). *Estrés Y Desempeño Laboral De Los Colaboradores Administrativos Del Régimen Laboral Por Contrato Administrativo De Servicios – CAS De La Universidad Nacional De Trujillo, 2018* [Trabajo de grado, Programa de Licenciatura en Administración, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/33668
- Félix, R., García, C., y Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Cultura Científica y Tecnológica*, 64 (15), 31–42. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481/0>
- González de Rivera, J. y Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo: El LIPT-6*.

https://www.researchgate.net/publication/341325794_Cuestionario_de_Estrategias_de_Acoso_en_el_Trabajo_LIPT-60_Manual

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). McGraw-hill / Interamericana Editores, S.A.
- León, S. (2017). Derechos Humanos y Acoso Laboral o Mobbing. Scielo, (May), https://organizations.bloomu.edu/gasi/pdf_documents/2017%20Proceedings/Vallejo%201.pdf
- Martínez, M., y Ayala, M. (2018). Consecuencias administrativas de los ambientes laborales estresantes [Trabajo de grado, Programa de Licenciatura en Administración, Universidad el Bosque]. Repositorio de la Universidad el Bosque. https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/3064/Mart%C3%ADnez_Becerra_Mar%C3%ADa_Jos%C3%A9_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McDonald, C. (2008). *Epidemiology of Work Related Diseases* (2nd Ed.). Wiley.
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., y Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina Clinica*, 146(8), 359–366. <http://dx.doi.org/10.1016/2015.11.023>
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Pazmiño, G. (2018). *Incidencia del mobbing y estrés laboral en el personal de la dirección distrital 02D01 Guaranda-Salud* [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en psicología clínica, Universidad Nacional del Chimborazo]. Repositorio de la Universidad Nacional del Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5084/1/UNACH-EC-FCS-PSC-CLIN-2018-0008.pdf>
- Peiro, J., y Rodríguez, I. (2014). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68 – 82. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>
- Polo, C., y Serpa, C. (2019). *Análisis Bibliométrico de las publicaciones sobre Mobbing o acoso Laboral en Scopus entre los años 1919 al 2019*. [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en. Universidad de Córdoba]. Repositorio de la Universidad de Córdoba.

<https://repositorio.unicordoba.edu.co/handle/ucordoba/3009>

Salazar, S. (2017). *Hostigamiento psicológico laboral y estrés laboral en trabajadores de una fideería del distrito de Lima, 2017* [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3374/Salazar_CSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Universia (2019). *Acoso laboral o mobbing: el impacto en cifras* [Universia.pe]. <https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/acoso-laboral-o-mobbing-impacto-cifras-1166338.html>

Vásquez, J. (2015). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM)* [Trabajo de grado, Programa de licenciatura en psicología, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Alicia. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_789f5cf85a7d4f4b2fbc171760e79b67/Details

ANEXOS

Anexo 1: Escala de Mobbing Laboral

Instrumento final

Escala de Acoso Laboral "Mobbing" EAL^M

INSTRUCCIONES DE LA ESCALA

Considera como te sientes, piensas o actúas, **la mayor parte del tiempo en la mayoría de lugares**. Lee cada afirmación y elige la respuesta que mejor te describe marcando con una X sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es "A Veces", marca con una X sobre el número 3 en la misma línea de la afirmación. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Ten cuidado en no omitir ninguna respuesta.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

AFIRMACIÓN	N	CN	AV	CS	S
1 Mis compañeros me incluyen en los grupos de trabajo	1	2	3	4	5
2 Mis compañeros minimizan mis logros alcanzados	1	2	3	4	5
3 Mi jefe coordina el trabajo directamente conmigo	1	2	3	4	5
4 Mis compañeros consideran mi opinión	1	2	3	4	5
5 Mi jefe compara mi trabajo con la de mis compañeros negativamente	1	2	3	4	5
6 Mis compañeros dicen mentiras sobre el desempeño de mi trabajo con mala intención	1	2	3	4	5
7 Puedo iniciar una conversación con mi jefe cuando lo necesito	1	2	3	4	5
8 Me asignan trabajos deshonestos que ponen en tela de juicio mis principios y ética de trabajo	1	2	3	4	5
9 Mi jefe frecuentemente está dispuesto a dialogar libremente conmigo	1	2	3	4	5
10 Me obligan a realizar tareas sencillas, de poco valor en relación a los conocimientos y experiencia laboral que tengo	1	2	3	4	5
11 Me asignan intencionalmente un lugar de trabajo inadecuado	1	2	3	4	5
12 Mi jefe minimiza mis logros alcanzados delante de los demás	1	2	3	4	5
13 Mi jefe exagera mis errores delante de los demás	1	2	3	4	5
14 Mi jefe intencionalmente me recrimina delante de los demás	1	2	3	4	5
15 Mi jefe intencionalmente me sobrecarga de trabajo	1	2	3	4	5
16 Mis compañeros continuamente se olvidan de entregar mis trabajos	1	2	3	4	5
17 Mi jefe me escucha cuando le presento mis quejas	1	2	3	4	5

Anexo 2: Cuestionario de Estrés Laboral

CUESTIONARIO DEL ESTRÉS LABORAL

EDAD: _____ **HIJOS:** **SI** _____ **NO** _____
SEXO: F/M _____ **PUESTO:** _____
ESTADO CIVIL: _____ **ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO:** _____
 Marque con una X el número que refleje su opinión

1	2	3	4	5
NUNCA	RARAMENTE	ALGUNAS VECES	CON FRECUENCIA	SIEMPRE

N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	PUNTAJE
	ESTRÉS AGUDO						
1	Cuando mi jefe me llama la atención sin justificación me quedo en shock						
2	He sentido últimamente que me duele mucho el estómago por la sobre carga del trabajo						
3	Se me quita el apetito cuando siento que tengo una cantidad excesiva de trabajo						
4	Todo el tiempo que llevo trabajando acá me siento presionado.						
5	El que mi jefe inmediato no se preocupe por mi bienestar me estresa.						
	ESTRÉS AGUDO EPISODICO						
6	¿Te enfadas con mucha facilidad?						
7	¿Te resulta difícil mantener el equilibrio en situaciones de agresión externa?						
8	¿Se te hacen insoportables las críticas?						
9	¿Sientes que en tu trabajo no te valoran como te mereces?						
10	¿Te resulta difícil distribuir bien tú tiempo?						
11	¿Tu trabajo te produce frecuentes disgustos?						
	ESTRÉS CRONICO						
12	¿A menudo te sientes tristes en el trabajo?						
13	¿Te sientes mal contigo mismo?						
14	¿Mi trabajo requiere trabajar en exceso?						
15	¿Mi trabajo requiere de intensa concentración en lo que se hace?						
16	Cuando mi jefe me obliga a que entregue resultados inmediatos siento mucho dolor de cabeza						
17	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado, me causa estrés.						
18	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito, me causa estrés.						
	TOTAL						

Anexo 3: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM y Cuestionario del estrés laboral)

Hola, somos Baltazar Arce, Cecilia y Lalupú Ramírez, Candy Lizbeth, estudiantes de Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo. Estos cuestionarios tienen como propósito evaluar el acoso laboral y sus dimensiones en relación con el estrés laboral en trabajadores. Dicha información será útil para cumplir los objetivos de la investigación titulada: **MOBBING LABORAL Y ESTRÉS LABORAL EN COLABORADORES DEL SECTOR PÚBLICO, LA LIBERTAD 2020**. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatorio llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, y si así lo decide, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a: clalupur@gmail.com o marilibaltazar96@gmail.com

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Anexo 4: Características sociolaborales de los colaboradores del sector público

Tabla 12.

Características sociolaborales de los colaboradores del sector público.

Variables	F	%
<i>Estado civil</i>		
Casado o Conviviente	108	33.8
Divorciado o Separado	10	3.1
Soltero	202	63.1
<i>Hijos</i>		
No	173	54.1
Si	147	45.9
<i>Tiempo en el puesto</i>		
Menor a 1 año	119	37.2
De 1 a 5 años	167	52.2
De 6 a 10 años	24	7.5
Mayor a 10 años	10	3.1
<i>Tiempo de experiencia laboral</i>		
Menor a 1 año	35	10.9
De 1 a 5 años	172	53.8
De 6 a 10 años	74	23.1
Mayor a 10 años	39	12.2
Total	320	100.0

Los datos se recolectaron colaboradores del sector público (n = 320) los cuales presentaron edades entre 19 y 70 años (M=31.88; DE=9.47). El mayor porcentaje de estos (Ver tabla 1) eran solteros (63.1%), seguidos del grupo de casados o convivientes (33.8%); además, el mayor porcentaje, reporto no tener hijos (54.1%). En cuanto al servicio en el puesto (Ver tabla 1), 52.2% indicó tener entre 1 o 5 años en el puesto, 37.2% menos de 1 año, el porcentaje restante señalaron tiempo de 6 años a más. Pero, en cuanto a la experiencia laboral, el 53.8% indico experiencia de entre 1 y 5 años, seguido del 23.1 % entre 6 y 10 años; 12% mayor a los 10 años y solamente el 10.9% menor al año.

Anexo 5: Distribución de colaboradores del sector público, según profesión

Tabla 13.

Distribución de colaboradores del sector público, según profesión.

Profesión	f	%
Derecho	34	10.6
Administrador	47	14.7
Antropólogo / Ciencias sociales	3	0.9
Biólogo / Biotecnólogo	4	1.3
Ciencias de la comunicación	8	2.5
Contador / Economista	39	12.2
Diseñador Gráfico	7	2.2
Educación	23	7.2
Electrotecnia / Electrónica industrial	2	0.6
Enfermero/a	3	0.9
Ing. Agroindustrial o agrónomo	16	5.0
Ing. Ambiental	3	0.9
Ing. Civil	19	5.9
Ing. de industrias alimentarias	8	2.5
Ing. de materiales	2	0.6
Ing. de sistemas	6	1.9
Médico cirujano / Obstetra	2	0.6
Asistente de archivo	9	2.8
Practicantes	7	2.2
Psicólogo (a)	20	6.3
Secretaria (o)	11	3.4
Técnico (a)	29	9.1
Topógrafo	7	2.2
Trabajo social	11	3.4
Total	320	100.0

La profesión con mayor presencia (Ver tabla 2) en el sector público es administración (14.7), seguido de derecho (10.6%), contabilidad o economía (12.2%), derecho (10.6%), Técnicos (9.1%) en diferentes áreas (administración, contabilidad, agronomía, ensamblaje, computación e informática, etc.), educación (7.2%), psicología (6.3%), ingeniería civil (5.9%), entre otros.

Anexo 6: Validez y confiabilidad de la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL

Tabla 14

Validez de contenido de la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL.

Ítem	V de Aiken			- Interpretación V
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
1	0.933	0.967	0.967	VALIDO
2	1.000	0.967	0.967	VALIDO
3	0.900	0.867	0.867	VALIDO
4	0.900	0.933	0.933	VALIDO
5	0.833	0.900	0.900	VALIDO
6	0.967	0.967	0.967	VALIDO
7	0.967	0.900	0.900	VALIDO
8	1.000	0.967	0.967	VALIDO
9	0.967	0.933	0.867	VALIDO
10	0.967	0.967	0.967	VALIDO
11	1.000	0.967	0.967	VALIDO
12	0.967	0.900	0.900	VALIDO
13	0.967	0.900	0.900	VALIDO
14	0.967	0.933	0.933	VALIDO
15	0.967	0.933	0.933	VALIDO
16	0.967	0.933	0.933	VALIDO
17	0.967	0.933	0.933	VALIDO

En la tabla 13 se aprecia la validez de contenido de la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL, específicamente de los 17 ítems que lo componen. En claridad se reportan valores desde .833 hasta 1; en coherencia se reportan valores desde .867 hasta .967; y en relevancia se reportan valores desde .867 hasta .967. Todos los valores superiores a .70, el valor mínimo exigido para demostrar el cumplimiento del criterio evaluado y consecuente validez.

Anexo 7: Validez por correlación y confiabilidad de la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL

Tabla 15

Validez por correlación ítem-test y confiabilidad de la Escala de Acoso Laboral o Mobbing EAL.

Dimensión / ítem	Por dimensión		Escala general ($\alpha = .90$)	
	r_{itc}	α si se elimina el ítem	r_{itc}	α si se elimina el ítem
<i>Desprestigio laboral ($\alpha = .76$)</i>				
1	0.52	0.73	0.51	0.88
2	0.55	0.72	0.53	0.88
3	0.50	0.74	0.57	0.88
4	0.59	0.71	0.63	0.88
5	0.48	0.74	0.55	0.88
6	0.49	0.74	0.54	0.88
<i>Entorpecimiento del progreso ($\alpha = -.61$)</i>				
7	0.54	0.45	0.58	0.88
8	0.45	0.51	0.53	0.88
9	0.33	0.58	0.39	0.89
10	0.12	0.68	0.30	0.89
11	0.48	0.52	0.59	0.88
<i>Ataque a las relaciones sociales ($\alpha = .83$)</i>				
12	0.64	0.79	0.68	0.88
13	0.72	0.78	0.70	0.88
14	0.69	0.78	0.69	0.88
15	0.61	0.80	0.62	0.88
16	0.46	0.82	0.50	0.88
17	0.51	0.82	0.54	0.88

Nota: r_{itc} : coeficiente de correlación ítem-test; α : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

Al someter a la Escala de Acoso Laboral a revisión en una muestra piloto ($n = 100$) se obtuvo valores de correlación ítem – test entre .30 y .70 y correlaciones ítem-dimensión de .48 a .59 en desprestigio laboral; de .33 a .54 en entorpecimiento del progreso (con excepción del ítem 10 [*“Realizo actividades que no se me asignaron en mis funciones”*] que obtuvo .12); y, de .46 a .72 en ataque las relaciones sociales. Los valores darían a entender que los ítems son homogéneos en la medida de un constructo similar por lo que se acepta su validez ($r_{itc} > .20$). Además, las dimensiones muestran valores de consistencia de la siguiente manera: desprestigio

laboral ($\alpha = .76$), ataque las relaciones sociales ($\alpha = .83$) y acoso laboral ($\alpha = .90$); siendo aceptables en el reporte de la fiabilidad, con excepción de la dimensión entorpecimiento del progreso ($\alpha = .61$).

Anexo 8: Validez y confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral

Tabla 16

Validez de contenido del Cuestionario de Estrés Laboral.

Ítem	V de Aiken			Interpretación V
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
1	0.900	0.967	0.933	VALIDO
2	0.967	1.000	1.000	VALIDO
3	0.933	0.867	0.833	VALIDO
4	0.800	0.967	1.000	VALIDO
5	0.900	0.967	0.967	VALIDO
6	0.867	0.900	0.867	VALIDO
7	0.800	0.933	0.933	VALIDO
8	0.967	0.933	0.933	VALIDO
9	0.967	0.933	0.933	VALIDO
10	0.967	0.900	0.900	VALIDO
11	0.933	0.967	0.967	VALIDO
12	0.967	0.967	0.967	VALIDO
13	0.933	0.967	0.967	VALIDO
14	0.933	0.867	0.867	VALIDO
15	0.967	0.867	0.867	VALIDO
16	0.933	0.967	0.967	VALIDO
17	0.933	0.933	0.933	VALIDO
18	0.933	0.933	0.933	VALIDO

En la tabla 15 se aprecia la validez de contenido del cuestionario de estrés laboral en función a los 18 ítems que lo componen. En claridad se reportan valores desde .800 hasta .967; en coherencia se reportan valores desde .867 hasta 1; y en relevancia se reportan valores desde .867 hasta 1. Todos superiores a .70, el valor mínimo exigido para demostrar el cumplimiento del criterio evaluado y consecuente validez.

Anexo 9: Validez por correlación ítem-test y confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral

Tabla 17

Validez por correlación ítem-test y confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral.

Dimensión / ítem	Por dimensión		Escala general ($\alpha = .88$)	
	r_{itc}	α si se elimina el ítem	r_{itc}	α si se elimina el ítem
<i>Estrés agudo ($\alpha = .76$)</i>				
1	0.46	0.73	0.47	0.87
2	0.57	0.70	0.55	0.87
3	0.59	0.69	0.53	0.87
4	0.56	0.70	0.59	0.87
5	0.44	0.74	0.51	0.87
<i>Estrés agudo episódico ($\alpha = .73$)</i>				
6	0.42	0.71	0.46	0.87
7	0.53	0.68	0.48	0.87
8	0.50	0.68	0.47	0.87
9	0.41	0.71	0.48	0.87
10	0.47	0.69	0.50	0.87
11	0.47	0.69	0.53	0.87
<i>Estrés crónico ($\alpha = .76$)</i>				
12	0.52	0.72	0.57	0.87
13	0.46	0.73	0.55	0.87
14	0.45	0.73	0.42	0.87
15	0.27	0.78	0.20	0.88
16	0.55	0.71	0.54	0.87
17	0.63	0.69	0.68	0.86
18	0.52	0.72	0.54	0.87

Nota: r_{itc} : coeficiente de correlación ítem-test; α : Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach

Al someter al Cuestionario de Estrés Laboral a revisión en una muestra piloto ($n = 100$) se obtuvo valores de correlación ítem – test entre .20 y .68 y correlaciones ítem-dimensión de .46 a .59 en estrés agudo; de .41 a .53 en estrés agudo episódico; y, de .27 a .63 en estrés crónico. Los valores darían a entender que los ítems son homogéneos en la medida de un constructo similar por lo que se acepta su validez ($r_{itc} > .20$). Además, las dimensiones muestran valores de consistencia de la siguiente manera: estrés agudo ($\alpha = .76$), estrés agudo episódico ($\alpha = .73$), estrés crónico ($\alpha = .76$) y estrés general ($\alpha = .88$). Siendo aceptables en el reporte de fiabilidad.

Anexo 10: Autorización de las Municipalidades



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JULCÁN

Creado por Ley 25261 del 19 de junio de 1990
REGION LA LIBERTAD



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Julcán, 09 de Abril del 2021

AUTORIZACIÓN

Yo, Dilmer Cabellos Castro, Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Julcán, identificado (a) con DNI N° 19073055 por medio de la presente autorizo a las Estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, las señoritas Lalupu Ramírez Candy Lisbeth y Cecilia Baltazar Arce, para la aplicación de Encuestas a los colaboradores de dicha Municipalidad, por motivos de Investigación para el Desarrollo de su Tesis, así mismo aclaro que los resultados obtenidos son únicamente con fines de Estudio de Investigación. Firmo el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JULCÁN

DILMER CABELLOS CASTRO
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Atentamente

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Usquil, 08 de Abril del 2021

AUTORIZACIÓN

Yo, Florián Evaristo Ríos Mantilla, Gerente de la Municipalidad Distrital de Usquil, identificado (a) con DNI N° 19101006 por medio de la presente autorizo a las Estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, las señoritas Lalupu Ramírez Candy Lisbeth y Cecilia Baltazar Arce, para la aplicación de Encuestas a los colaboradores de dicha Municipalidad, por motivos de Investigación para el Desarrollo de su Tesis, así mismo aclaro que los resultados obtenidos son únicamente con fines de Estudio de Investigación. Firmo el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE USQUIL
Florián E. Ríos Mantilla
GERENTE MUNICIPAL
Atentamente



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Quiruvilca, 08 de Abril del 2021

AUTORIZACIÓN

Yo, Wilson Rodríguez Vásquez, Gerente de la Municipalidad Distrital de Quiruvilca, identificado (a) con DNI N° 26961786 por medio de la presente autorizo a las Estudiantes de la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, las señoritas Lalupu Ramírez Candy Lisbeth y Cecilia Baltazar Arce, para la aplicación de Encuestas a los colaboradores de dicha Municipalidad, por motivos de Investigación para el Desarrollo de su Tesis, así mismo aclaro que los resultados obtenidos son únicamente con fines de Estudio de Investigación. Firmo el presente documento a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente. -


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUIRUVILCA
Ing. Wilson Rodríguez Vásquez
GERENTE MUNICIPAL

Jr. Trujillo N° 165 - Quiruvilca

Scanned with CamScanner