



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Liderazgo y su relación con el Mobbing en los trabajadores del Hospital III
EsSalud de Chimbote en el año 2017.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Moreno Miranda Ruth Stefanny

ASESORA

Dra. Espinoza Rodríguez Olenka Ana Catherine

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

CHIMBOTE – PERÚ

2017

Página del jurado



Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez
Presidente



Mg. Daniel Gonzales Rueda
Secretario



Dra. Jaeta Peña Romero
Vocal

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada a mis padres Mónica y Martín, quienes a lo largo de mi vida me brindaron su amor y educación.

A mi hermano Orestes, que junto a mis padres, me brindó consejos que aclararon mi mente en momentos de confusiones.

A mi pareja Bryan que me alienta a salir adelante y a luchar por mis sueños, siendo mi mejor amigo, mi compañero y mí apoyo en todo momento.

A mi asesora metodóloga Olenka y a mi asesor temático Daniel por brindarme sus conocimientos, contribuir en mi aprendizaje y en la elaboración de mi investigación.

A mis docentes por ser motores de aprendizaje a lo largo de mi formación profesional.

Agradecimiento

A mis padres por preocuparse en brindarme la mejor educación que estuvo a su alcance y brindarme su amor incondicional.

A los colaboradores y amigos que me permitieron tener acceso a la población en estudio y poder obtener los datos que necesitaba a través de la aplicación de mis instrumentos, ya que sin su ayuda no hubiera terminado exitosamente mi investigación.

A la universidad César Vallejo mi alma mater, por mi formación académica y profesional.

Declaratoria de Autenticidad

Yo Ruth Stefanny Moreno Miranda con DNI N° 72195088, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Nuevo Chimbote, 13 de Julio del 2017



Ruth Stefanny Moreno Miranda

Presentación

Señores miembros del Jurado Calificador:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo y su relación con el Moobing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de licenciada en administración.

La autora.

ÍNDICE

Página del jurado	i
Dedicatoria	ii
Declaratoria de Autenticidad.....	iv
Presentación.....	v
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1. Liderazgo.....	18
1.3.2. Mobbing.....	21
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio.....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.7. Objetivos	27
II. MÉTODO	29
2.1. Diseño de investigación.....	29
2.2. Variables, operacionalización	30
2.3. Población y muestra	31
2.3.1. Población.....	31
2.3.2. Muestra.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad.	32
2.4.1. Técnicas de recolección de datos.	32
2.4.2. Instrumentos	33
2.4.2.1. Escala de Liderazgo Organizacional (ELO).....	33
2.4.2.2. Escala de Cisneros.....	34
2.4.3. Validez y Confiabilidad	34
2.4.3.1. Escala de Liderazgo Organizacional (ELO).....	34
2.4.3.2. Escala de Cisneros.....	35
2.5. Método de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	37

III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	60
V. CONCLUSIONES	68
VI. RECOMENDACIONES	72
VII. REFERENCIAS	74
ANEXOS	

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017, sustentándose teóricamente en las teorías de Egoavil (s.f.) y Piñuel y Zabala (2001) respectivamente para medir los indicadores que fueron expresados en los cuestionarios presentados. Aplicados a una muestra de 234 trabajadores del Hospital III EsSalud. Se utilizó un cuestionario para la variable Liderazgo con un Alpha de Cronbach e índice de confiabilidad de 83.10% y otro para para el Mobbing con un Alpha de Cronbach e índice de confiabilidad de 96.35% validado a juicio de expertos en ambos casos. El procedimiento se realizó con diseño no experimental, transeccional, correlacional y los resultados en cuanto a la relación del Liderazgo y el Mobbing, se determina que sí existe relación entre ambas variables, cumpliendo con la hipótesis de investigación, esto se determina mediante la contrastación de Hipótesis Chi cuadrado con un valor de correlación de 13.886 y significancia de 0.031 cumpliendo con el rango de aceptación de la prueba.

Palabras claves: liderazgo, racional, generativo punitivo, emotivo libre, mobbing, restrictivo profesional, humillación personal.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between Leadership and Moobing in workers at Hospital III EsSalud from Chimbote in the year 2017, arguing theoretically in the theories of Egoavil (sf) and Piñuel and Zabala (2001) respectively to measure the indicators that were expressed in the questionnaires presented. Applied to a sample of 234 workers of Hospital III EsSalud. We used a questionnaire for the variable Leadership with a Cronbach Alpha and the reliability index of 83.10% and another for the Moobing with a Cronbach Alpha and the reliability index of 96.35% validated an expert judgment in both cases. The process was done with non-experimental, transectional, correlational design and the results regarding the relationship of Leadership and Moobing, it is determined that there is a relationship between both variables, complying with the research hypothesis, this is determined by the Square hypothesis with a correlation value of 13,886 and significance of 0.031 that meets the range of acceptance of the test.

Keywords: leadership, rational, generative punitive, emotive free, moobing, restrictive professional, personal humiliation.

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las organizaciones en los últimos años se han visto afectadas por diferentes variables que han afectado el rendimiento de producción y a la vez la falta de productividad del recurso humano, por ello se han visto en la obligación de mejorar la calidad de la organización y en muchos casos a reestructurarlas, a través de la implementación de estrategias funcionales.

Al tener estas deficiencias, las organizaciones se encuentran con un reto, el encontrar nuevos talentos con la capacidad de comprometerse con su labor, asumir responsabilidades y capaces de cumplir con las metas propuestas.

Son pocas las organizaciones que tienen líderes innatos, que cumplan con las expectativas del puesto, que manejen adecuadamente a su equipo de trabajo y deleguen funciones en la persecución de un objetivo en común.

Sin embargo no solo la falta de liderazgo se ha convertido en la preocupación de las organizaciones, sino también “Mobbing” que se encuentra en el léxico de la mayoría del personal que las integran. Esto es debido a encontrarse en un entorno negativo en el que existen malas o inadecuadas relaciones interpersonales en la que los jefes se aprovechan de su posición e insultan, humillan a sus subalternos o entre mismos compañeros.

En nuestro país este fenómeno se ha convertido en mayor importancia, debido a que ocasiona depresión, estrés, cambios de actitud y comportamientos que afectan drásticamente la conducta de la persona, todo esto puede ocasionar el abandono del puesto de trabajo o disminución en las capacidades profesionales.

El acoso laboral se mantiene en crecimiento y Chimbote no se encuentra alejado de esto, ya que tanto empleadores, jefes y compañeros son partícipes de esto convirtiéndose en hostigadores para los que la practican.

El lugar de trabajo debe ser un entorno saludable ya que se pasa la mayor parte de la vida, realizando actividades y relacionándonos con nuestros compañeros, esta relación debe ser la más equilibrada posible tanto en varones como mujeres de las diversas áreas y actividades económicas.

A las empresas públicas y privadas les hace falta un buen liderazgo y un equipo ejecutor, por este motivo incrementa la posibilidad de que exista el Mobbing. Entre estos se encuentran los hospitales públicos como EsSalud, la Caleta y el hospital regional Eleazar Guzmán Barrón.

El Hospital III EsSalud de Chimbote como los demás hospitales en mención, no se encuentra aislado a esta verdad ya que debido a las altas horas de trabajo de sus empleados, el estrés en los que están sometidos, está propenso a que existan accidentes dentro de la institución, porque el médico a cargo o especialista no se hace responsable de sus funciones o se encuentra ausente. Cabe resaltar que esta situación no sólo se presenta en personal médico, sino también en el personal administrativo y asistencial, que por cumplir con sus indicadores de gestión, tienden a presionar a los demás miembros de la organización.

Si este fuera el caso, entonces no existe liderazgo o al menos no uno eficiente, ya que no son ejemplo a seguir y no aportan a la organización.

Todo esto se debe a que algunas organizaciones, están conformadas por gerentes, supervisores o jefes con una mala actitud, esto quiere decir que están regidas por líderes pobres, que al no preocuparse por su labor no valoran a los empleados y los utilizan como instrumentos para lograr la rentabilidad de la misma y conseguir el éxito o logro de sus objetivos, siendo en muchos casos maltratados psicológicamente y

generando consecuencias no deseadas en el trabajador como baja autoestima, ansiedad, e incluso en algunos casos extremos el suicidio; trascendiendo esto a la organización mediante pérdidas económicas, desaprovechamiento de talentos, menor producción y hasta el desprestigio social, en síntesis un elemento destructivo del clima laboral.

Es importante descubrir a tiempo señales que revelen el Mobbing dentro de una organización ya que si esto se extiende, trae consigo daños irremediables en los trabajadores de una empresa. Es por ello que con la investigación se procura saber la relación entre Mobbing y liderazgo en el Hospital III EsSalud de Chimbote, para que la institución cree programas de prevención orientados a identificar los problemas de Mobbing, prevenirlos o eliminarlos antes de que perjudiquen al trabajador y a toda la empresa.

Y para esto nacen algunas interrogantes ¿Cuáles son los tipos y niveles de liderazgo de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017?

¿Cuáles son los tipos de Mobbing de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017?

¿Qué relación existe entre los indicadores del liderazgo y los indicadores del Mobbing en el Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017?

1.2. Trabajos previos

López, López y López (2016) en su tesis:

Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral, tiene una investigación mixta y no experimental. La muestra que se utilizó fue aleatoria simple, con una población de 112 trabajadores de empresas privadas de la ciudad de Pereira y Dosquebradas, esto con la finalidad de medir la percepción en los niveles del Mobbing.

Al mismo tiempo participaron en la investigación 22 líderes de cada equipo de trabajo de los encuestados para obtener resultados acerca de los estilos de liderazgo predominantes y realizar la correlación entre las variables de interés. Se concluyó que es estilo facilitador predominante en los 22 líderes que participaron en la investigación es el coordinador, lo cual permite suponer que de los estándares educativos a los que están sujetos los gerentes organizacionales de hoy, forman estilos de liderazgo que siendo efectivos en su actuación pueden generar grupos de trabajo dependientes, que a la luz de los enfoques administrativos actuales son poco apropiados, para ejercer un rol de liderazgo proactivo se deben entender las diferencias individuales, culturales y generacionales, tener claro que se lideran personas, no procesos, al igual que tener presente que en los direccionamientos organizacionales la meta es crear líderes, no seguidores, siendo la formación académica y profesional clave en esta misión.

Ballesteros (2015) en su tesis:

El acoso laboral y su relación en la asertividad de los empleados del departamento de higiene y medio ambiente del Municipio de Guaranda perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato, cuyo tipo de investigación es descriptivo correlacional, las unidades muestrales están constituidas por 40 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipio de Guaranda, Departamento de Higiene y Medio ambiente. Y concluye que, tras el análisis correlacional de Pearson se evidencia que no existe una relación directa entre el mobbing y la asertividad, esto se llegó a concluir tras al análisis estadístico mediante el programa informático SPSS. Cabe destacar varios datos relevantes de la investigación: al correlacionar el primer indicador de la Escala Cisneros para acoso con los tres indicadores de la Escala de asertividad EMA

indican que en la sub-escala Numero de Estrategias de Acoso Psicológico (NEAP) en relación con el indicador No Asertividad hay una correlación negativa baja prediciendo la variabilidad en un 15.5%, mientras con el indicador Asertividad hay una correlación baja negativa con significancia estadística, determinando que esta sub-variable puede predecir en un 6,2% la variabilidad de la No asertividad. Es decir conforme las Estrategias de acoso psicológico disminuyen se incrementan la Asertividad de la persona. Además determinar la presencia de acoso laboral en la institución identifico que el 87,5% de los casos el acoso psicológico es perpetrado por los jefes, mientras que el 10,9% de casos por parte de los compañeros de trabajo y finalmente el 1,6% lo es realizado por los subordinados. Recomendó dar seguimiento de los casos particulares donde se detectó la presencia de altos índices de acoso psicológico a partir de entrevistas particulares para identificar los principales puntos de conflicto para la implementación de programas preventivos a fin de evitar que el problema se siga agravando. Con los datos obtenidos concienciar a los directivos de la institución acerca de la presencia e incidencia de este fenómeno probándoles que no son casos aislados y dar énfasis en la importancia de elaborar el manual de convivencia de la institución tal como estipula la ley gubernamental con el fin de que los empleados dispongan de un documento físico donde se establezcan pautas para relacionarse amigablemente.

A nivel nacional Trujillo (2014) en su Tesis:

Mobbing: el acoso moral en la relación laboral, para obtener el título de abogado concluye que, lo que hoy es calificado como acoso moral en la relación laboral o Mobbing ha existido desde siempre, con anterioridad a su definición e identificación como problema laboral específico. El acoso laboral no se trata de

sentirnos presionados, del estrés que conlleva las actividades propias del empleo sino que nos lleva a decir que se trata de sistemáticos hostigamientos a través de conductas vulnerantes, ofensivas, agresivas; que generan en la persona un deterioro en sus actividades laborales como en su ser físico y psicológico por lo reiterado de las actitudes hostiles, humillantes que atentan contra su dignidad humana. Los criterios para que se configure el acoso laboral o Mobbing quedan establecidos en los hechos de la sistematización, reiteración y en la intencionalidad avocadas a un fin mediante conductas lesivas, que en muchos casos es la renuncia voluntaria por parte de la víctima antes que pagar la correspondiente indemnización por el despido improcedente, atacando la dignidad de la persona de forma intencional, perturbando su vida laboral. Sería conveniente la tipificación de este fenómeno, pues se debe tener en cuenta las consideraciones de los daños y lesiones que se generan como consecuencias del desarrollo de esta conducta lesiva, así como las responsabilidades jurídicas de los titulares de los órganos superiores directivos que hayan permitido y consentido el acoso moral, como autores por omisión o comisión del hecho. Debe considerarse la indemnización por los daños ocasionados por acoso moral, pues afecta los intereses espirituales del ser humano que son atacados, motivando la obligación del resarcimiento trayendo a colación los conceptos de daño emergente y lucro cesante.

En el ámbito local Castillo y Vásquez (2012) en su Tesis:

Mobbing y clima en los trabajadores de la municipalidad distrital de Nvo. Chimbote – 2012, utilizan un diseño descriptivo correlacional y no experimental, con una muestra de 150 empleados y utilizando el cuestionario de Escala de Cisneros y el cuestionario de Clima Laboral de Palma. Concluyendo que un

45.2% del personal muestran un nivel promedio de acoso laboral y el 29.3% señalan que existe un clima laboral negativo, así mismo hallaron relación altamente significativa en ambas variables.

Valverde (2013) en su Tesis:

Liderazgo y acoso laboral en los trabajadores de los centros de comida rápida en Chimbote 2013, cuyo tipo de investigación es correlacional y una muestra poblacional de 114 trabajadores, empleó el instrumento Escala de Cisneros y Escala de ELO para hallar las variables acoso laboral y liderazgo respectivamente. Concluyendo que no existe relación entre ambas variables en estudio pues el grado de significancia es 0.555.

Quispe (2013) en su Tesis:

Acoso laboral y satisfacción en la Municipalidad Distrital del Santa – 2013 en el distrito de Santa, cuyo tipo de investigación es correlacional – causal de diseño transversal o transaccional y no experimental, y una muestra de población de 112 trabajadores, empleó el instrumento “Escala de Cisneros de Lñaki Piñuel y la escala de Satisfacción laboral LS-SPC”. Concluyendo que, el 51% del personal se encuentran en un nivel promedio de acoso laboral y el 20% en un nivel alto, al mismo tiempo el 52% del personal se encuentra en un nivel promedio de satisfacción laboral y el 24.5% en un nivel bajo.

Caro (2012) en su Tesis:

Liderazgo y su influencia con el nivel motivacional de los trabajadores del departamento de Servicios de la Empresa Trabajos Marítimos S.A. Filial Chimbote 2012, en el cual se utilizó una población de 21 empleados, con el instrumento Test de necesidades psicológicas. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Concluyendo que los factores motivacionales se

mostraron con 81% en un nivel promedio, existiendo una relación significativa entre ambas variables en estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo

Loya (2011) menciona “el liderazgo como la actitud que asumen los jefes para que sus colaboradores alcancen con entusiasmo los objetivos que les han sido encomendados” (p.69).

Esto hace referencia a la capacidad con la que los jefes delegan trabajos a sus colaboradores y estos responden positivamente a los objetivos confiados.

Gibson y Donnelly (2001) manifiestan que:

El liderazgo es la relación interpersonal que existe entre los miembros de un equipo, líderes que buscan el cambio, personas que actúan de manera que afectan negativamente a otras o se hacen daño ellas mismas. El liderazgo sucede cuando una persona del grupo convierte la motivación o las capacidades de alguien más en su equipo. El concepto de liderazgo involucra la utilización de la dependencia y que todas las influencias entre personas pueden implicar liderazgo sucesivamente (p.308).

Esto quiere decir que los líderes son capaces de generar cambios, que con sus actos influyen en los demás, los motivan a demostrar todas sus capacidades y habilidades en la consecución de algo en común.

Chiavenato (2000) define el “liderazgo como la influencia intrapersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana” (p. 54).

Se refiere a la tendencia de los líderes de influenciar a los demás a realizar actos con la finalidad de lograr metas en común.

Schermerhorn, Hunt y Osbor (2004) define el “liderazgo como el proceso natural de influencia interpersonal que logra que un individuo o grupo realicen lo que el líder quiere que hagan” (p. 293).

Es la capacidad que tiene el líder de hacer que los miembros de un grupo lo sigan y realicen lo que él quiere.

Lussier y Achua (2010) mencionan que “un líder puede mostrar un alto o bajo grado o nivel en estructura de inicio o en consideración” (p. 74).

Lussier y Achua (2010) manifiestan que:

Los líderes con un comportamiento de alta estructura y baja consideración manifiestan comunicaciones de un solo sentido y las decisiones se toman por los gerentes, mientras que los líderes con una gran consideración y baja estructura se comunican en forma bidireccional y tienden a compartir la toma de decisiones (p.75).

Este autor hace referencia a que existe un nivel alto de liderazgo y un nivel bajo de este, expresado por el comportamiento de los trabajadores en su área de trabajo.

Para Egoavil (s.f.) “el liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal. Funciones de dirección, de mando y de responsabilidad, ejercidos por uno o más individuos”.

El liderazgo es la habilidad que posee el líder que le permite dirigir a los demás y delegar responsabilidades a cada individuo. A la vez este mismo autor menciona que existen seis tipos de liderazgo.

El primero según Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) es “el Liderazgo generativo punitivo (GP) que se define como el líder que se

preocupa en la producción, posesivo e inflexible, exigente y conservador, genera presión al grupo y toma una decisión sin anunciarla”.

Es el líder que genera presión en el grupo con el fin de que pongan en práctica sus habilidades al máximo para mejorar la producción, es un líder preocupado y exigente.

El segundo según Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) es “el Liderazgo generativo nutritivo (GN) que se caracteriza por hacer el bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso. Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo”.

Es aquel líder que les da libertad al grupo de realizar sus actividades y responsabilidad, sin presionarlos, se encuentra tranquilo y a la espera de los mejores resultados.

El tercero según Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) es:

Liderazgo racional (R) que se identifica por hacer que los miembros de un grupo, realicen sus actividades y continúen con sus labores sin necesidad de estar presente, sabe las necesidades del grupo. Acepta opiniones y propuestas, admira y tiene confianza su equipo, es respetado, estimado y amigable.

Es un líder que confía en el grupo, delega, escucha y respeta las ideas de las demás, delega responsabilidades y hace que el grupo marche aún sin estar presente.

El cuarto según Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) es el “liderazgo emotivo libre (EL) hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito”.

Es el líder que expresa lo que siente sin ataduras, aspira a convertirse en líder racional pero se encuentra con algunas inseguridades.

El quinto según Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) es “liderazgo emotivo dócil (ED) realiza lo que le indican, muestra un alto estado de obediencia, tiene desconfianza y sentimientos de culpa”.

Es el líder que no tiene carácter propio, mantiene sentimiento de culpa y no cree en sus habilidades, solo realiza lo que le dicen.

El sexto según Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) es “liderazgo emotivo indócil (EI) hace lo contrario a lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía. El grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder”.

Es el líder que no valora a los demás, cree que el grupo solo funciona con presión cuando se encuentra el líder, no escucha a los demás y hace solo lo que a él le parece.

1.3.2. Mobbing

Piñuel y Zabala (2001) define el acoso laboral, como el prolongado y voluntario agravio verbal y moral que recibe un empleado por parte de uno varios individuos, que tienen las actitudes de crueldad hacia su persona con la finalidad de lograr su aniquilación psicológica y/o con el objetivo de que el hostigado presente una renuncia o salga de la organización atentando con su persona.

Leymann (1996) lo define como “el encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera: el objetivo” (p.27).

Se refiere a las malas acciones consumadas que tienen una o un grupo de personas durante un periodo de tiempo hacia un tercero.

Según Leymann (1996) “el Mobbing es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma

aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perjudiciales” (p. 26).

Es el proceso de hostilidad y de malas acciones hacia una persona, que de frecuentarse, podría convertirse en agravante.

Leymann (citado por Arbonés, 2014) menciona que “el Mobbing sigue existiendo actualmente, es cierto que esta imagen ha sufrido un gran progreso, por la cual ha pasado de ser una intimidación psicológica a ser un problema empresarial y jurídico”.

Se refiere a que el Mobbing ya no lo debemos considerar sólo una actuación hostil, sino más bien que ya debe considerarse un problema real en las organizaciones.

Peña (2013) señala que el Mobbing es “la presión laboral que pretende la autoeliminación del trabajador, marchando de la empresa o a través de una baja médica” (p.38).

El Mobbing se entiende como el acoso al que es sometido un empleado en su entorno laboral, afectando a la víctima ya que le genera problemas emocional y daños psicológicos y a la empresa ya que los empleados se sienten desmotivados y sometidos a un clima organizacional inestable.

Hirigoyen (1999) menciona que:

El Mobbing es la conducta desmedida y los procedimientos, léxicos, muecas, actos y cifrados que puedan perjudicar contra una persona, perjudique su dignidad o la integridad psicológica, física de un sujeto, que logren colocar en riesgo su ocupación o mancillar el clima de trabajo.

Desde esta perspectiva, hace referencia al acoso moral, como la actitud agresiva de maltratar a la víctima física y psicológicamente, pese a esto no se le ha prestado la importancia debida, cuando estos actos

indican que los actos de maltrato y hostigamiento al trabajador no son una excepción de la realidad.

Así pues Blancas (2007) menciona que:

Si bien es cierto existe la Ley de Productividad y Competitividad, que en sus Artículos 29º y 30º advierte sobre las conductas hostiles que pueden considerarse discriminatorias, no abarca completamente la situación o complejidad del Mobbing, pues no son aplicables a la totalidad de formas de acoso moral que este abarca, ya que, se trata desde el plano del empleador al empleado desde una manera de discriminación enfocada a determinados criterios específicos, siendo insuficiente, pues el acoso laboral puede mostrarse de diferentes maneras y en lugares de trabajo muy diferentes que pueden ser el nivel del rango profesional del hostigador y del hostigado, es decir se puede distinguir entre Mobbing horizontal (en el cual el perseguidor y perseguido corresponden al mismo estatus laboral, son colegas laborales) y Mobbing vertical (el acosador y el acosado están en diferentes niveles jerárquicos o rango profesional de manera ascendente (el hostigado tiene un nivel superior al de los acosadores) o descendente (el hostigado tiene un nivel inferior al del acosador). Puesto que, en el acoso laboral no suele existir evidencia de lo que está pasando, porque no es violencia física, sino psicológica, hay elementos exteriores que pueden aportar a lo que sucede, pero en conductas de Mobbing no existen pruebas objetivas.

Este autor se refiere a que existen distintos niveles de Mobbing, pero en general la palabra acoso, sigue existiendo, es un problema real y actual que sufren los trabajadores tanto en empresas públicas como privadas y como tal debe ser castigado y puesto en la base legal del país.

Balta (2005) menciona “la Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, esta Ley tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones

de autoridad, cualquiera que sea la forma jurídica de esta relación” (p. 121).

Según Balta (2005) “la Ley N° 27942 regula el concepto de hostigador como toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual; así, también se refiere al hostigado como toda persona varón o mujer que es víctima de hostigamiento sexual” (p.122).

Según Balta (2005) “otros temas regulados son los referidos a los elementos constitutivos y manifestaciones del hostigamiento sexual; la investigación y sanción dentro del régimen laboral privado, régimen laboral público, centros educativos e instituciones militares y policiales” (p.123).

Si bien es cierto existen estas leyes de prevención y sanción al hostigamiento sexual, pero no existe una ley que abarque en acoso laboral en todos sus aspectos y castigue al empleador, jefe y/o compañero que atente hacia otro.

Según Piñuel y Zabala (2001) existe cuatro tipos de Mobbing, el primero “Restrictivo-Profesional, describe como la restricción de su desempeño laboral, restringir la comunicación entre compañeros o jefe, recibir amenazas por escrito o teléfono, impedir que se adopten medidas de seguridad en su labor que ejerce la víctima, sobrecarga de tareas”.

Se refiere a restringirle e impedirle cualquier contacto a un individuo hacia sus compañeros o jefes. El individuo recibe notas amenazantes o le sobrecargan de tareas con el fin de oprimirlo.

Según Piñuel y Zabala (2001) el segundo “Restrictivo-Personal, refiere a conductas de maltratos en la esfera personal como puede ser las amenazas con llamadas a domicilio, insinuaciones, recibir amenazas verbales y mediante gestos, ocasionar gastos en el trabajo para perjudicar económicamente a la víctima”.

Se refiere a que el hostigamiento ya no se da solo en el trabajo sino que amplía la barrera profesional a lo personal, a través de insultos,

llamadas a domicilio, amenazas, gastos en el entorno laboral que perjudican y afectan económicamente a la persona.

Según Piñuel y Zabala (2001) el tercero “Humillación-Profesional, se ve reflejado en burlas acerca de la labor que ejerce, críticas en cuanto su desempeño laboral, ridiculizar delante de sus superiores, ignorarlo en su grupo de trabajo, asignar actividades disparatadas”.

Se refiere a las constantes burlas a cerca de su desempeño laboral, críticas delante de sus superiores, exceso de trabajo que no corresponden a su especialidad o capacidad profesional con la finalidad de desacreditarla profesionalmente.

Según Piñuel y Zabala (2001) el cuarto “Humillación-Personal, se da mediante burlas o humillaciones por sus aspectos personales como recibir críticas acerca de aspectos de su vida personal, poner en ridículo a la persona por algún rumor inventado acerca de su persona, bromas crueles”.

Se refiere a las críticas y burlas que se le dan a un individuo por su aspecto personal o desprestigiar su persona a través de falsas acusaciones o bromas para intimidarla.

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación entre Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se realiza con el propósito de comprobar la existencia del Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Es conveniente porque sirve de base para que el área de recursos humanos, tome medidas y empiece a desarrollar programas de prevención e intervención orientadas a identificar los problemas de Mobbing, que a la vez se pueden usar de guía para los líderes y aplicarlos en el personal para ser más efectivos y productivos en el trabajo.

Es de relevancia social porque beneficia a los colaboradores, mejorando su desempeño, ya que ayuda a descubrir posibles casos de Moobing para que no sufran por las malas intenciones de otros en su área de trabajo y por medio de las recomendaciones realizadas en la presente tesis, los colaboradores tendrán una mejor calidad de vida laboral.

Es de justificación académica porque aporta una herramienta de investigación y genera una oportunidad de trabajo para los profesionales de psicología, derecho laboral, administración de empresas, entre otras. A la vez beneficia a los estudiantes ya que les sirve como antecedente para futuras investigaciones.

Tiene implicancias prácticas ya que esta investigación viene a representar una oportunidad importante para la institución, ya que se conoce la realidad problemática de la empresa y se puede afrontar con precisión los problemas que presenta. A la vez tomar con seriedad las consecuencias generadas por el uso de métodos de liderazgos no apropiados las cuales pueden crear acciones negativas en el personal.

1.6. Hipótesis

Hipótesis de Investigación

Hi: Existe una relación significativa entre Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Hipótesis Nula

Ho: No existe una relación significativa entre Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Hipótesis Específicas

H₁: Existe una relación significativa entre el indicador de Liderazgo Generativo Punitivo y el indicador de Mobbing Humillación Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

H₂: Existe una relación significativa entre el indicador de Liderazgo Generativo Nutritivo y el indicador de Mobbing Restrictivo Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

H₃: Existe una relación significativa entre el indicador de Liderazgo Emotivo Libre y el indicador de Moobing Restrictivo Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

H₄: Existe una relación significativa entre el indicador de Liderazgo Emotivo Dócil y el indicador de Mobbing Humillación Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Objetivos Específicos:

O₁ Analizar los tipos y niveles de Liderazgo en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

O₂ Analizar los tipos de Mobbing en el Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

O₃ Analizar la relación entre los indicadores del Liderazgo y los indicadores del Mobbing en el Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

II. MÉTODO

II. MÉTODO

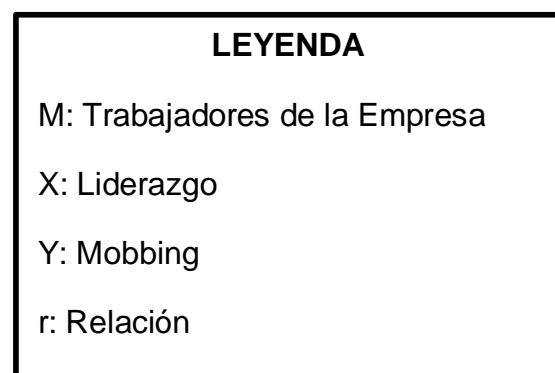
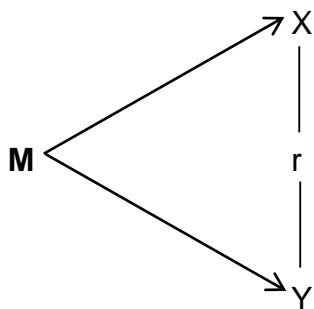
2.1. Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que “pertenece a una investigación transeccional, ya que se recopilan datos en un momento único” (p. 154).

Según Hernández et al. (2014) “la investigación tiene un diseño no experimental, porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152).

Según Hernández et al. (2014) “y de tipo correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

El diagrama es el siguiente:



2.2. Variables, operacionalización

V1: Liderazgo

V2: Mobbing laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Liderazgo	El liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal. Funciones de dirección, de mando y de responsabilidad, ejercidos por uno o más individuos (Egoavil, s.f.).	Es el comportamiento que muestra un líder en la práctica de habilidades con el fin de lograr metas personales, grupales y/u organizacionales. Medido a través de la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO).	Generativo Punitivo Generativo Nutritivo Racional Emotivo Libre Emotivo Dócil Emotivo Indócil	Ordinal
Mobbing	Es la continua e intencionada conducta de ofensa verbal y moral que tiene el empleado por otro u otros miembros de su entorno laboral, que manifiestan un comportamiento feroz con la finalidad de ocasionarle daños psicológicos y lograr la renuncia del afectado o cualquier contacto con la organización (Piñuel y Zabala 2001).	Es el hostigamiento y/o acoso que padece un empleado de manera psicológica o moral, por parte de un compañero, subordinado o jefe dentro de la organización. Medido a través de la Escala de Cisneros.	Restrictivo - Profesional Restrictivo – Personal Humillación – Profesional Humillación – Personal	Nominal

Nota: Indicadores de Liderazgo basados en la teoría de Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) e indicadores de Mobbing basados en la teoría de Piñuel y Zabala (2001).

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población de la investigación está dada por 596 colaboradores del Hospital III EsSalud de Chimbote, que oscilan entre los 25 y 50 años tanto varones como mujeres. Conformados por: 22 funcionarios, 131 médicos, 132 enfermeras, 4 odontólogos, 5 farmacéuticos, 13 obstetras, 3 nutricionistas y 51 entre otros profesionales de salud, 51 auxiliares asistenciales, 177 técnicos, 24 personal administrativo y 5 personal de trabajo social, que se encuentren laborando en el hospital durante el periodo de estudio.

2.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra, es de 234 trabajadores de la institución en estudio. Esta muestra se consigue empleando la fórmula según Morillas (s.f.):

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times P \times Q}{(N - 1) \times E^2 + Z_{\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$
$$n = \frac{596 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(596 - 1) \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$
$$n = 234 \text{ trabajadores del HII ESSALUD}$$

En el que:

n= tamaño de muestra

N= tamaño de la población

Z= 1.96 al cuadrado (si el nivel de confianza= 95%)

P= probabilidad de éxito (0.5)

Q= 1-P

E= error de la estimación ($\pm 5\%$)

Unidad de Análisis:**Criterios de Inclusión:**

Los colaboradores contratados que lleven laborando más de 6 meses para la entidad. Referentes varón y/o mujer, que deseen participar con el proceso de investigación.

Criterios de Exclusión:

Personal que lleve trabajando para la institución menos de 6 meses, practicantes pre profesional y profesional, que se encuentren en la institución durante el proceso de investigación. A la vez los trabajadores que estén con descanso médico o licencia por cualquier otra índole.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez, confiabilidad.**2.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

Encuestas: se logra la recaudación de información por medio de la escala de liderazgo organizacional (ELO) y la escala de Cisneros.

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)

La Escala de Liderazgo Organizacional se utiliza para medir la variable Liderazgo.

Fue elaborada por el Equipo de Asesoría y consultoría de Personal en el año 1998, en Lima- Perú, conformada por 24 ítems, cuyo tiempo de duración aproximado es de 10 a 20 min, esta encuesta va dirigida a adultos, varones y mujeres (Egoavil, s.f.).

Este instrumento contiene una serie de componentes que la integran:

Generativo Punitivo (GP)	– Ítems 1, 7, 13,19.
Generativo Nutritivo (GN)	– Ítems 2, 8, 14, 20.
Racional (R)	– Ítems 3, 9, 15, 21.
Emotivo Libre (EL)	– Ítems 4, 10, 16, 22.
Emotivo Dócil (ED)	– Ítems 5, 11, 17, 23.
Emotivo Indócil (EI)	– Ítems 6, 12, 18, 24.

Moya (2000) menciona que:

El método utilizado para organizar datos en problemas del Nivel de Medición de Intervalos o Intervalos, es el método estadístico la regla de Sturges. Esta regla contiene, el cálculo del número de datos (N), cálculo del rango (R), número de intervalos (Ni), ancho de los intervalos (Ai), extremos o límites de los intervalos y elaboración de la tabla de distribución de frecuencias.

2.4.2.2. Escala de Cisneros

La Escala de Cisneros se utiliza para medir la variable Mobbing.

Valverde (2013) “El cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales, fue creado por Iñaki Piñuel en el 2001 y adaptado por Castillo y Vásquez en el 2012, cuyo tiempo aproximado de duración es de 15 a 25 min”.

Al encuestado, se le pedirá que califique las 40 conductas del cuestionario, en una escala de 0 (Nunca) a 6 (Todos los días) de pendiendo del grado de Mobbing por el que es afectado.

Este instrumento tiene una serie de componentes que la integran entre estos:

Restictivo Profesional – Ítems 1, 6, 18, 30, 31, 33, 34, 35, 38 y 39.

Restictivo Personal – Ítems 2, 3, 11, 13, 19, 24, 25, 26, 27 y 32.

Humillación Profesional – Ítems 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 20 y 36.

Humillación Personal – Ítems 4, 12, 17, 21, 22, 23, 28, 29, 37 y 40.

2.4.3. Validez y Confiabilidad

2.4.3.1. Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)

La validez y confiabilidad de este cuestionario se da para la variable Liderazgo.

Los criterios de validez están establecidos por el criterio de jueces. Esto determinado en la investigación de Gálvez,

cuya finalidad fue encontrar la relación entre Liderazgo y Rasgos de personalidad en mujeres de la ciudad de Trujillo, demostrando que el Liderazgo Potencial tiene validez de contenido ya que las categorías han sido elaboradas entre los niveles Bajo, Tendencia Bajo, Promedio, Tendencia Alto y Alto (Valverde, 2013).

La clasificación y adaptación de las categorías han sido determinadas por el instrumento desarrollado, experimental como estadísticamente, teniendo un sustento teórico.

Por otro lado Merino y Hernández (citado por Valverde, 2013) “procedieron a examinar las opciones psicométricas de la prueba, utilizando el procedimiento de Ítem – test total mejorado que les permitió conseguir valores significativos entre 0.21 y 0.71”.

Para la confiabilidad, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, esto permite conseguir índices de confiabilidad para el instrumento del 83.10% (Anexo 8).

2.4.3.2. Escala de Cisneros

La validez y confiabilidad de este cuestionario se da para la variable Mobbing.

Castillo y Vásquez validan el cuestionario antes mencionado por medio del método ítems test. Esto se puede observar en el procesamiento de sus datos, utilizando para la contrastación de hipótesis la correlación de Pearson con significancia al $p < 0.05$, obteniendo el ítems 40 como no significativo, conservándose para defender la estructura original del test. Concluyendo que una correlación significativa entre los demás ítems, lo que confirma la validez del Cuestionario CISNEROS. En cuanto a la baremación en la Escala de Cisneros, se

determinó los siguientes niveles: Nivel Bajo (0-80); Nivel Medio (81-160) y Nivel Alto (161-240) (Valverde, 2013).

En la vigente investigación se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach para determinar la confiabilidad de la Escala de Cisneros, con una prueba piloto de 20, obteniendo el valor de 96.35% lo que indica que el instrumento es confiable (Anexo 9).

2.5. Método de análisis de datos

Los datos alcanzados se efectuaron por medio del estadístico sistematizado SPSS, utilizando la estadística descriptiva, distribución de frecuencias, medidas de tendencia central, presentado en tablas y figuras.

Para hallar los niveles se utiliza el Método de Nivel de Medición de Intervalos de la regla de Sturges.

Así mismo para corroborar las hipótesis de investigación, se hace uso del estadístico inferencial Chi cuadrado de Pearson.

Hernández et al. (2014) menciona que:

El Chi cuadrado de Pearson es una prueba estadística diseñada para calcular y contrastar la hipótesis entre dos variables categóricas ya sean ordinales o nominales, más no el de relaciones causales. Cabe resaltar que se da a través de una tabla cruzada, que es pieza fundamental para la contrastación de hipótesis (p.318)

2.6. Aspectos éticos

La participación en la investigación es completamente voluntaria. Para ello se presenta a cada trabajador un consentimiento informado, donde se detalla el contenido más importante de la investigación, destacando así que su participación es anónima y que no se brindaran resultados personales a terceros. Si durante el proceso, no se siente cómodo, está en libertad de retirarse en cualquier momento.

Se mantiene la confianza y veracidad de los datos obtenidos por cada trabajador participante en la investigación.

La información obtenida es tratada confidencialmente, quedando registro en la Universidad César Vallejo bajo la responsabilidad del investigador.

III. RESULTADOS

III. RESULTADOS

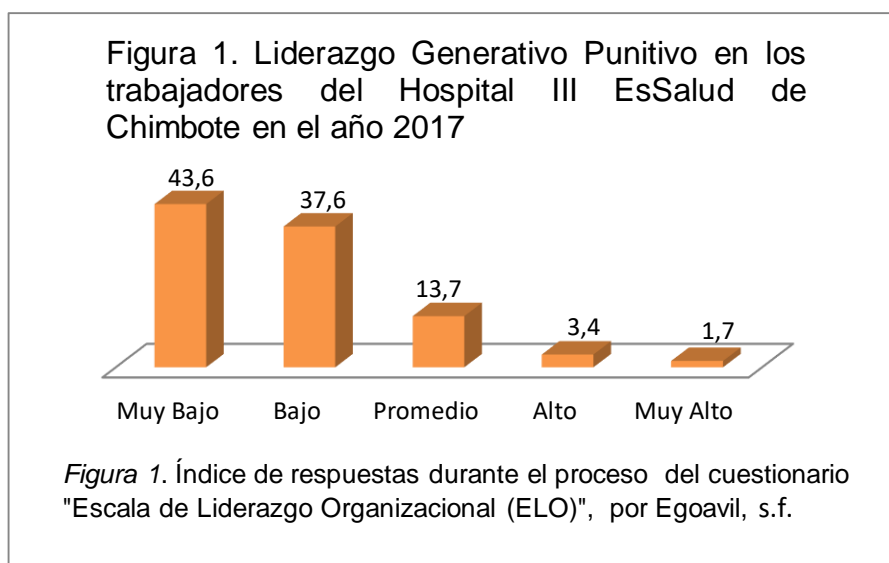
Objetivo 1: Analizar los tipos y niveles de Liderazgo en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Tabla 1

Liderazgo Generativo Punitivo en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	n°	%
Muy Bajo	102	43.6
Bajo	88	37.6
Promedio	32	13.7
Alto	8	3.4
Muy Alto	4	1.7
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)", por Egoavil, s.f.



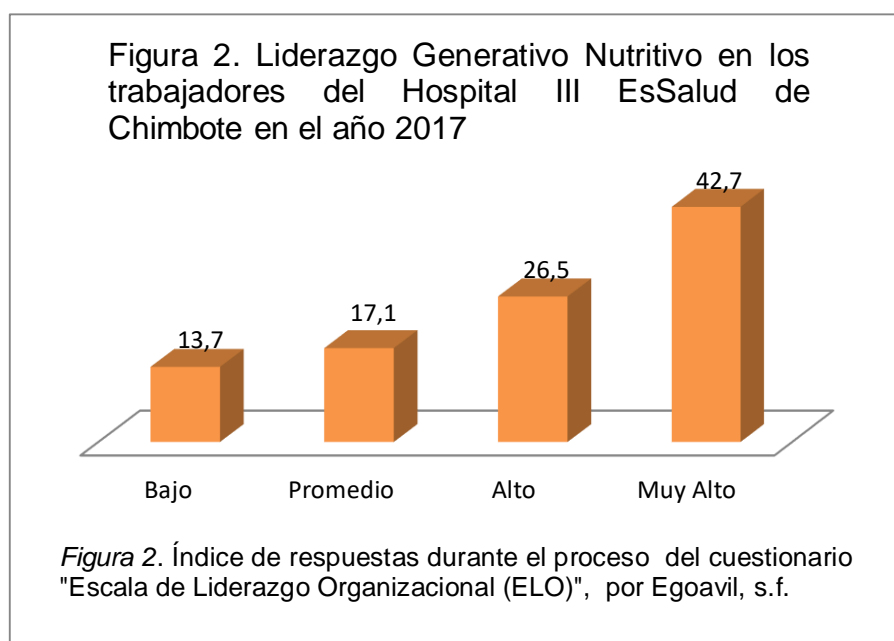
En la Figura 1 se observa que, el 43,6% del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que el liderazgo Generativo Punitivo esta mayormente en un nivel considerado como Muy Bajo. Así mismo el 37,6% se encuentra en un nivel Bajo, tanto como el nivel Promedio con un 13,7%, los niveles Alto y muy Alto con un 3,4% y 1,7% respectivamente cada uno.

Tabla 2

Liderazgo Generativo Nutritivo en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	n°	%
Bajo	32	13.7
Promedio	40	17.1
Alto	62	26.5
Muy Alto	100	42.7
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.



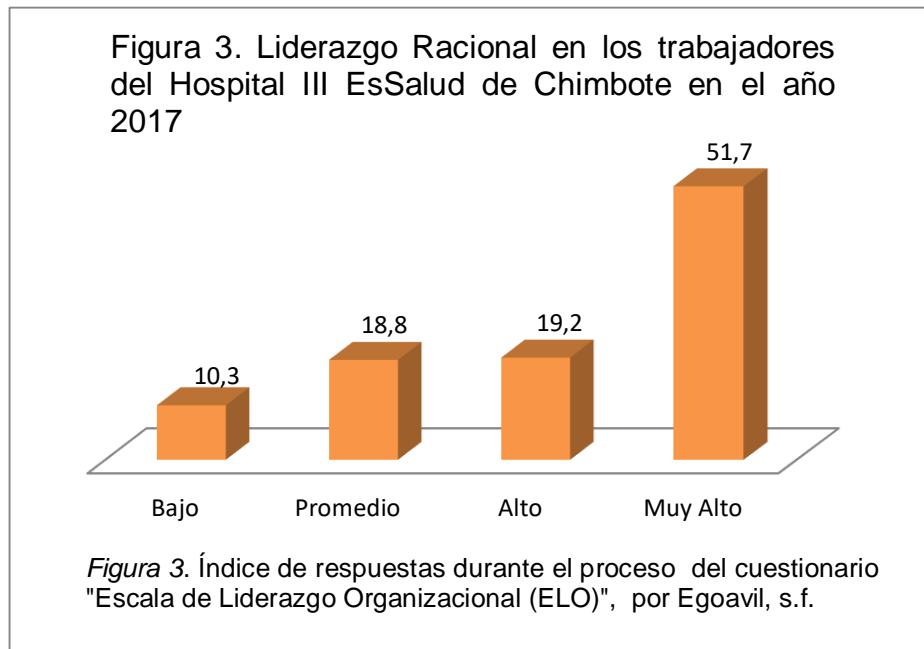
En la Figura 2 se corrobora que el 42,7% de los colaboradores del Hospital III EsSalud manifiestan que el liderazgo Generativo Nutritivo está en un nivel Muy Alto. Al mismo tiempo el 28,5% menciona que se encuentra en nivel Alto, el nivel Promedio con un 17,1%, y en un 13,7% el nivel Bajo. Esto muestra que es muy opuesto al indicador Liderazgo Generativo Punitivo.

Tabla 3

Liderazgo Racional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	n°	%
Bajo	24	10.3
Promedio	44	18.8
Alto	45	19.2
Muy Alto	121	51.7
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.



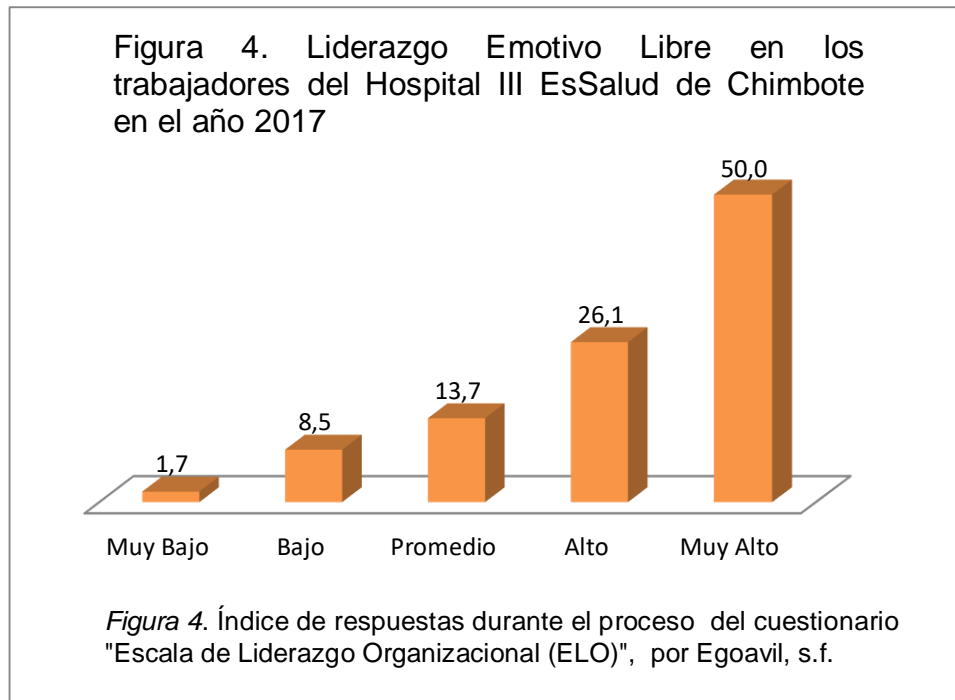
En la Figura 3 se observa que, el 51,7% del personal del Hospital III EsSalud declaran que el Liderazgo Racional está en un nivel Muy Alto. A la vez que el 19,2% lo contribuye en un nivel Alto, el nivel Promedio con un 18,8% y con un 10,3% el nivel Bajo, casi en la misma dirección al indicador Liderazgo Generativo Nutritivo.

Tabla 4

Liderazgo Emotivo Libre en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	n°	%
Muy Bajo	4	1.7
Bajo	20	8.5
Promedio	32	13.7
Alto	61	26.1
Muy Alto	117	50.0
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.



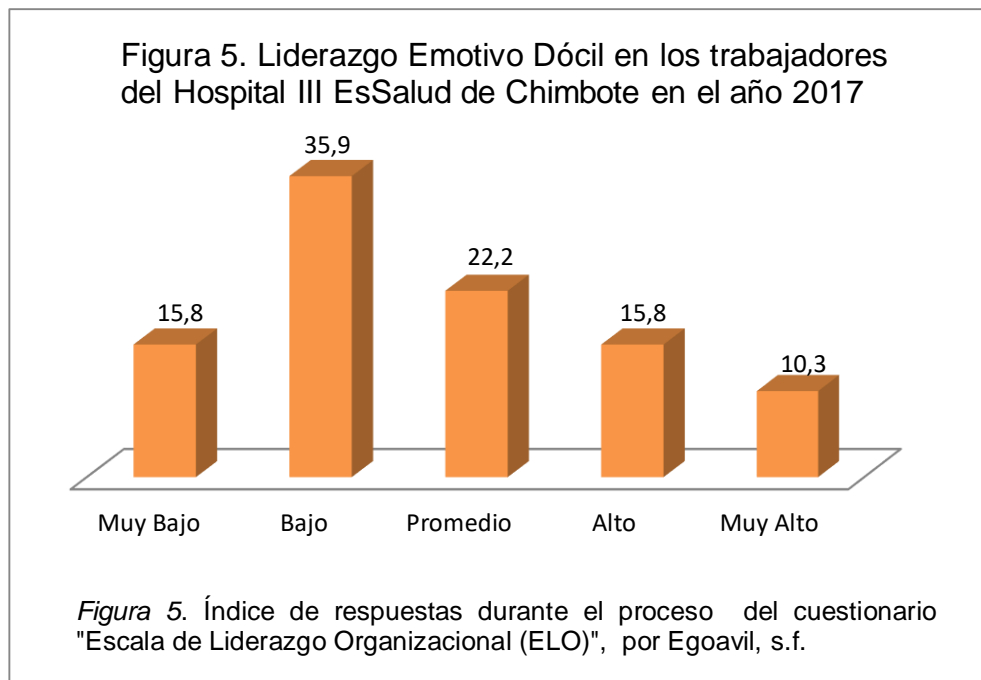
En la Figura 4 se observa que, el 50% del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que el liderazgo Emotivo Libre esta mayormente en un nivel considerado como Muy Alto. Al mismo tiempo el 26,1% lo contribuye en un nivel Alto, el nivel Promedio con un 13,7%, y con un 8,5% el nivel Bajo, la misma dirección al indicador Liderazgo Generativo Nutritivo y Racional.

Tabla 5

Liderazgo Emotivo Dócil en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	n°	%
Muy Bajo	37	15.8
Bajo	84	35.9
Promedio	52	22.2
Alto	37	15.8
Muy Alto	24	10.3
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)", por Egoavil, s.f.



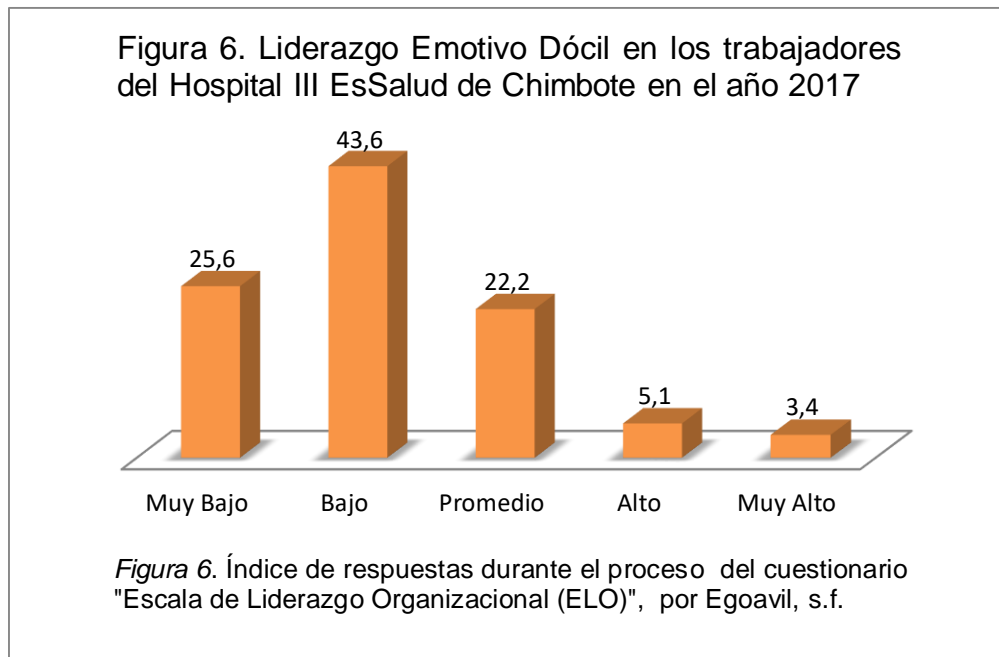
En la Figura 5 se corrobora que el 35,9% de los colaboradores del Hospital III EsSalud manifiestan que el liderazgo Emotivo Dócil se encuentra en un mayor nivel como Bajo. A la vez que el 22,2% en un nivel de Promedio. Sin embargo los niveles Alto y Muy Bajo presentan la misma valoración, con un 15,8% para ambos y el nivel Muy Alto con un 10,3%, muy diferente a los demás indicadores.

Tabla 6

Liderazgo Emotivo Indócil en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	n°	%
Muy Bajo	60	25.6
Bajo	102	43.6
Promedio	52	22.2
Alto	12	5.1
Muy Alto	8	3.4
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.



En la Figura 6 se observa que, el 43.6% del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que el liderazgo Emotivo Indócil está considerado en un mayor nivel como Bajo. A la vez que el 22,2% en un nivel de Promedio, y los niveles Alto y Muy Bajo con un 25,6% y 5,1% respectivamente. Por lo tanto en un mayor porcentaje, pero no menos importante el nivel Muy Alto con un 3,4%, muy parecido al indicador liderazgo emotivo dócil.

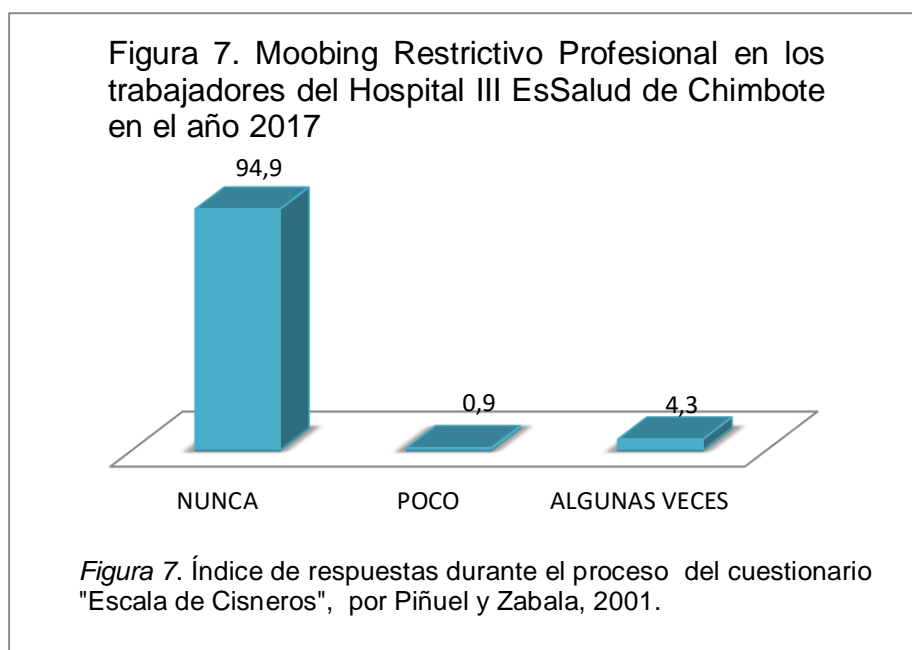
Objetivo 2: Analizar los tipos de Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Tabla 7

Moobing Restrictivo Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Categoría	n°	%
NUNCA	222	94.9
POCO	2	0.9
ALGUNAS VECES	10	4.3
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Cisneros", por Piñuel y Zabala, 2001.



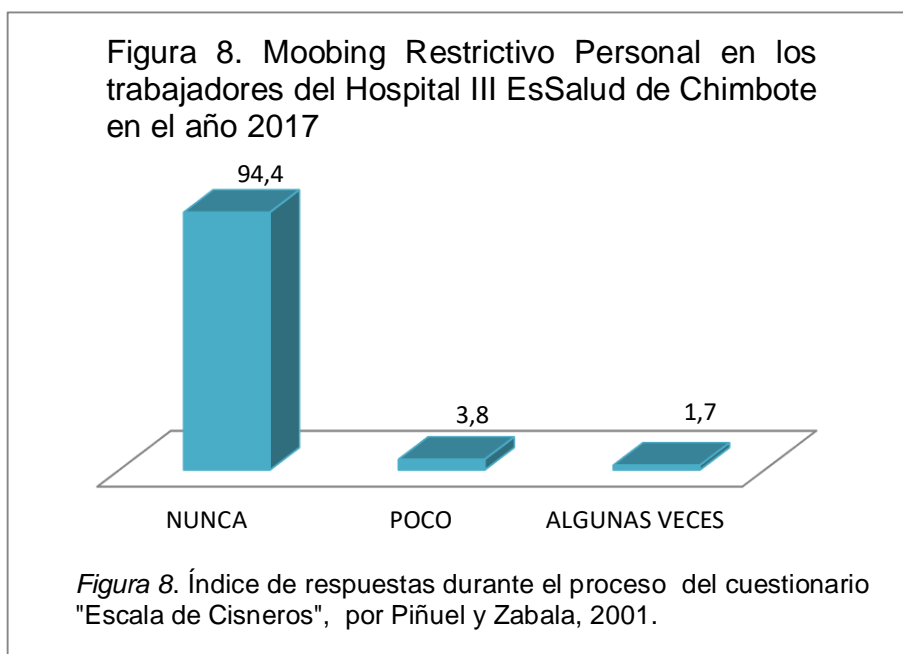
En la Figura 7 se señala que, el 94,9% del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que nunca han sufrido Mobbing Restrictivo Profesional. Por lo tanto el 4,3% menciona que sólo algunas veces se ha visto afectado por este acoso, y en cuanto al 0,9% del personal sólo pocas veces se ha visto afectado.

Tabla 8

Mobbing Restringido Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Categoría	n°	%
NUNCA	221	94.4
POCO	9	3.8
ALGUNAS VECES	4	1.7
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Cisneros", por Piñuel y Zabala, 2001.



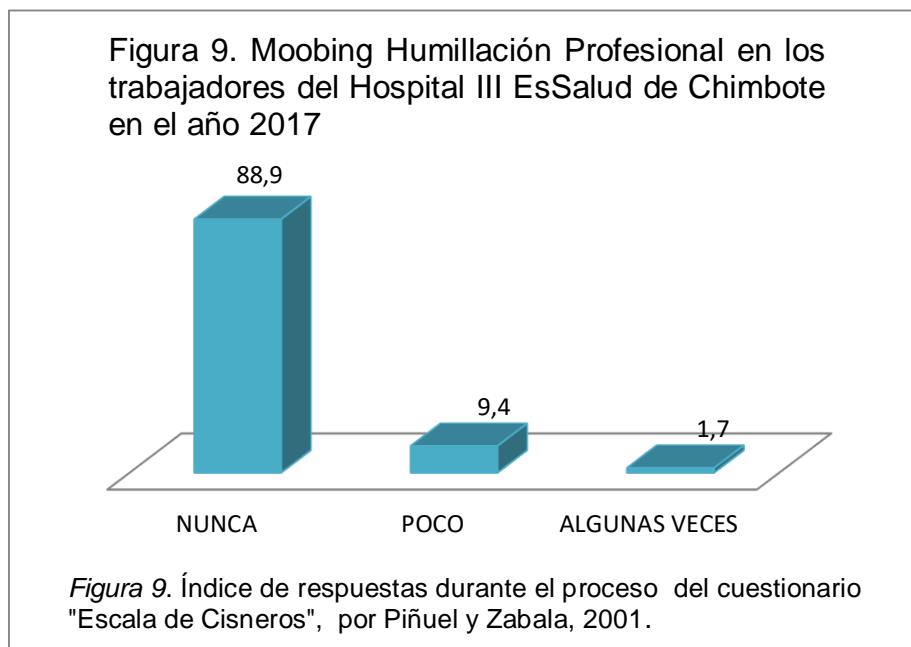
En la Figura 8 se señala que, el 94,9% del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que nunca han sufrido Mobbing Restringido Personal. Por lo tanto el 3.8% menciona que sólo pocas veces se ha visto afectado por este acoso, y en cuanto al 1.7% del personal sólo algunas veces se ha visto afectado.

Tabla 9

Mobbing Humillación Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Categoría	n°	%
NUNCA	208	88.9
POCO	22	9.4
ALGUNAS VECES	4	1.7
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Cisneros", por Piñuel y Zabala, 2001.



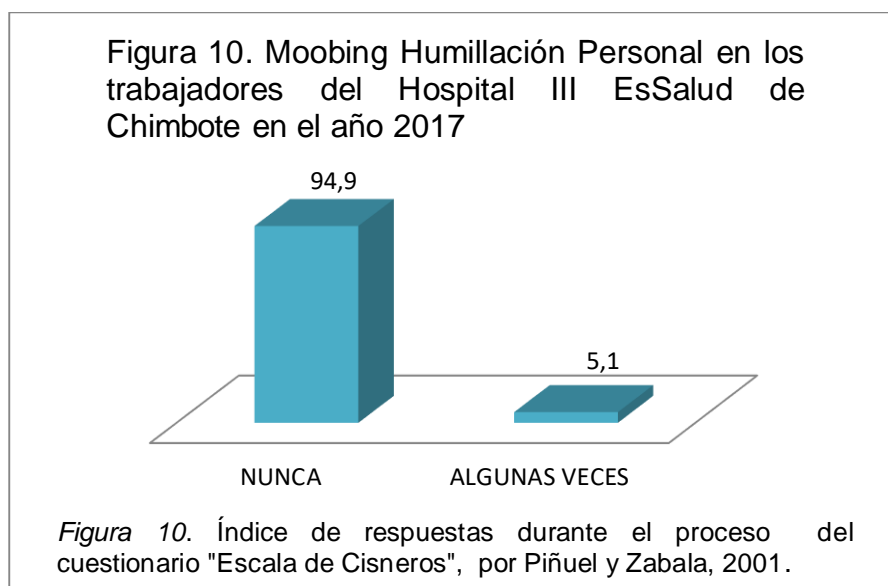
En la Figura 9 se señala que, el 88.9 % del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que nunca han sufrido Mobbing Humillación Profesional. Por lo tanto el 9.4% menciona que sólo pocas veces se ha visto afectado por este acoso, y en cuanto al 1.7% del personal sólo algunas veces se ha visto afectado por este acoso.

Tabla 10

Mobbing Humillación Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Categoría	n°	%
NUNCA	222	94.9
ALGUNAS VECES	12	5.1
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Cisneros", por Piñuel y Zabala, 2001.



En la Figura 10 se observa que, el 94,9 % del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que nunca se han visto afectados por el Mobbing Humillación Personal, mientras que el 5,1% del personal algunas veces se ha visto afectado por este acoso.

Objetivo 3: Analizar la relación entre los indicadores del liderazgo y los indicadores del mobbing en el Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Tabla 11

Liderazgo Generativo Punitivo y Mobbing Humillación Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

	MOOBING HUMILLACIÓN PERSONAL		Total	
	NUNCA	ALGUNAS VECES		
LIDERAZGO GENERATIVO PUNITIVO	Muy Bajo	94 40.2%	8 3.4%	102 43.6%
	Bajo	84 35.9%	4 1.7%	88 37.6%
	Promedio	32 13.7%	0 0.0%	32 13.7%
	Alto	8 3.4%	0 0.0%	8 3.4%
	Muy Alto	4 1.7%	0 0.0%	4 1.7%
	Total	222 94.9%	12 5.1%	234 100.0%

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.; cuestionario de “Escala de Cisneros”, por Piñuel y Zabala, 2001.

Tabla 12

Prueba de Chi-cuadrado del indicador de Liderazgo Generativo Punitivo y el indicador de Mobbing Humillación Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.985	4	0.408
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		
Valor de Tabla Estadística Chi	1.64		

Nota: Prueba de hipótesis Chi cuadrado con valor de correlación y significancia del 0.408. GL= Grados de Libertad; confianza del 95%.
^aNo existe relación entre indicadores.

Figura 13. Relación entre el indicador Liderazgo Generativo Punitivo y el indicador Mobbing Humillación Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

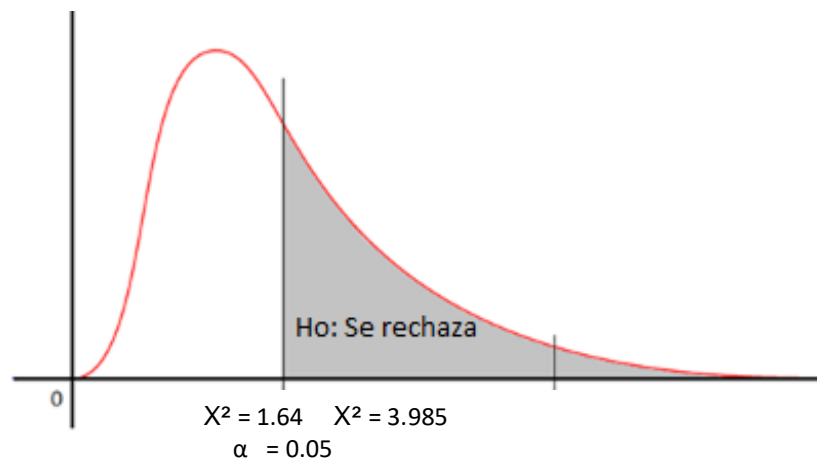


Figura 13. Se rechaza relación entre Liderazgo Generativo Punitivo y Mobbing Humillación Personal $X^2 \text{ cal} = 3.985 > X^2 \text{ tab} = 1.64$

De la Tabla 11,12 y la Figura 13, se tiene que el valor de correlación de 3.985 y significancia de 0.408. Entonces no existe una relación entre el indicador Liderazgo Generativo Punitivo y el indicador Mobbing Humillación Personal, rechazándose la hipótesis específica H_1 y se aceptándose H_0 .

Tabla 13

Liderazgo Generativo Nutritivo y el Mobbing Restringido Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

	MOOBING RESTRINGIDO PROFESIONAL			Total	
	NUNCA	POCO	ALGUNAS VECES		
LIDERAZGO GENERATIVO NUTRITIVO	Bajo	31 13.2%	0 0.0%	1 0.4%	32 13.7%
	Promedio	39 16.7%	1 0.4%	0 0.0%	40 17.1%
	Alto	57 24.4%	0 0.0%	5 2.1%	62 26.5%
	Muy Alto	95 40.6%	1 0.4%	4 1.7%	100 42.7%
Total	222 94.9%	2 0.9%	10 4.3%	234 100.0%	

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.; cuestionario de “Escala de Cisneros”, por Piñuel y Zabala, 2001.

Tabla 14

Prueba de Chi-cuadrado del indicador Liderazgo Generativo Nutritivo y el indicador Mobbing Restringido Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.105	6	0.041
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		
Valor de Tabla Estadística Chi	1.64		

Nota: Prueba de hipótesis Chi cuadrado con valor de correlación y significancia del 0.041. GL= Grados de Libertad; confianza del 95%.

^aExiste relación entre ambos indicadores.

Figura 14. Relación entre el indicador Liderazgo Generativo Nutritivo y el indicador Mobbing Restringido Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

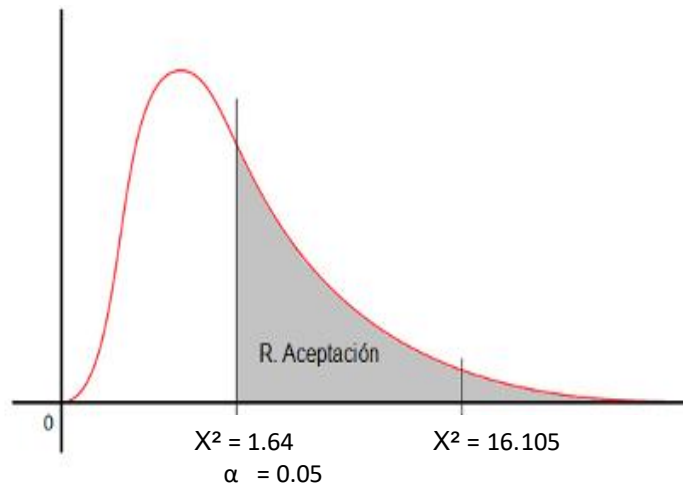


Figura 14. Se acepta relación entre Liderazgo Generativo Nutritivo y Mobbing Restringido Profesional $X^2 \text{ cal} = 16.105 > X^2 \text{ tab} = 1.64$

De la Tabla 13,14 y la Figura 14, se tiene que el valor de correlación de 16.105 y significancia de 0.041. Existiendo una relación entre el indicador Liderazgo Generativo Nutritivo y el indicador Mobbing Restringido Profesional, aceptándose la hipótesis específica H_2 y rechazándose H_0 .

Tabla 15

Liderazgo Emotivo Libre y el Mobbing Restringido Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

		MOOBING RESTRINGIDO PERSONAL			Total
		NUNCA	POCO	ALGUNAS VECES	
LIDERAZGO EMOTIVO LIBRE	Muy Bajo	4 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	4 1.7%
	Bajo	20 8.5%	0 0.0%	0 0.0%	20 8.5%
	Promedio	30 12.8%	1 0.4%	1 0.4%	32 13.7%
	Alto	55 23.5%	5 2.1%	1 0.4%	61 26.1%
	Muy Alto	112 47.9%	3 1.3%	2 0.9%	117 50.0%
Total	221 94.4%	9 3.8%	4 1.7%	234 100.0%	

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.; cuestionario de “Escala de Cisneros”, por Piñuel y Zabala, 2001.

Tabla 16

Prueba de Chi-cuadrado del indicador Liderazgo Emotivo Libre y el indicador Mobbing Restringido Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16.318	8	0.051
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		
Valor de Tabla Estadística Chi	3.74		

Nota: Prueba de hipótesis Chi cuadrado con valor de correlación y significancia del 0.051. GL= Grados de Libertad; confianza del 95%.

^aExiste relación entre ambos indicadores.

Figura 15. Relación entre el indicador Liderazgo Emotivo Libre y el indicador Mobbing Restringido Personal en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

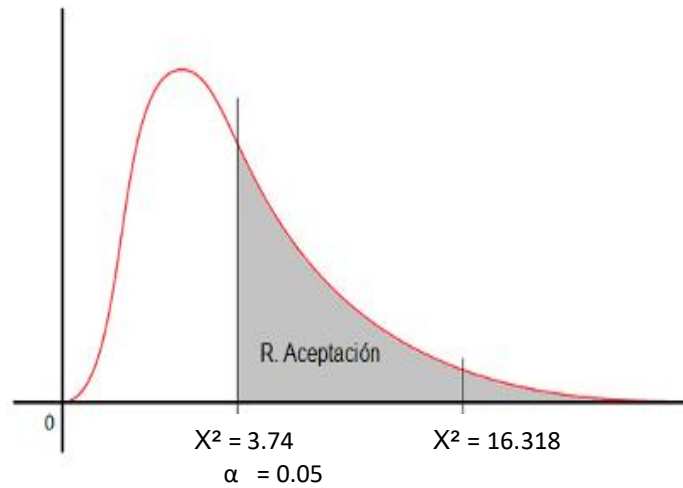


Figura 15. Se acepta relación entre Liderazgo Emotivo Libre y Mobbing Restringido Personal $X^2 \text{ cal} = 16.318 > X^2 \text{ tab} = 3.74$

De la Tabla 15,16 y la Figura 15, se tiene que el valor de correlación de 16.318 y significancia de 0.051. Existiendo así una relación entre el indicador Liderazgo Emotivo Libre y el indicador Mobbing Restringido Personal, aceptándose la hipótesis específica H_3 y rechazándose H_0 .

Tabla 17

Liderazgo Emotivo Dócil y el Mobbing Humillación Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

		MOOBING HUMILLACIÓN PROFESIONAL			Total
		NUNCA	POCO	ALGUNAS VECES	
LIDERAZGO EMOTIVO DÓCIL	Muy Bajo	30 12.8%	7 3.0%	0 0.0%	37 15.8%
	Bajo	77 32.9%	7 3.0%	0 0.0%	84 35.9%
	Promedio	44 18.8%	5 2.1%	3 1.3%	52 22.2%
	Alto	35 15.0%	1 0.4%	1 0.4%	37 15.8%
	Muy Alto	22 9.4%	2 0.9%	0 0.0%	24 10.3%
	Total	208 88.9%	22 9.4%	4 1.7%	234 100.0%

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.; cuestionario de “Escala de Cisneros”, por Piñuel y Zabala, 2001.

Tabla 18

Prueba de Chi-cuadrado del indicador Liderazgo Emotivo Dócil y el indicador Mobbing Humillación Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,760	8	0.048
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		
Valor de Tabla Estadística Chi	3,74		

Nota: Prueba de hipótesis Chi cuadrado con valor de correlación y significancia del 0.048. GL= Grados de Libertad; confianza del 95%.

^aExiste relación entre ambos indicadores.

Figura 16. Relación entre el indicador Liderazgo Emotivo Dócil y el indicador Mobbing Humillación Profesional en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

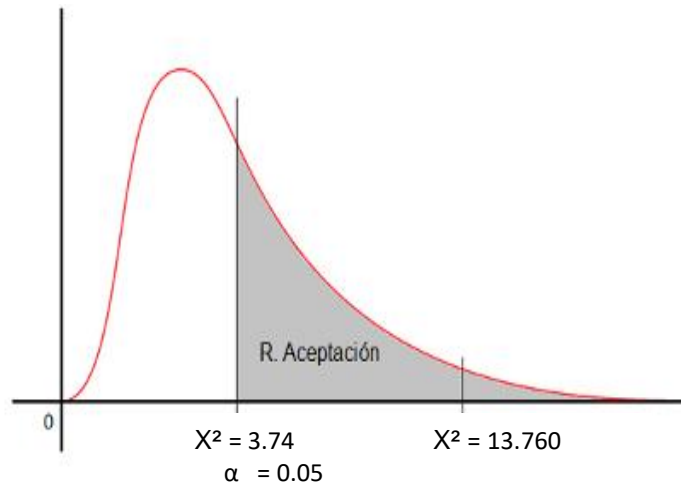


Figura 16. Se acepta relación entre Liderazgo Emotivo Dócil y Mobbing Humillación Profesional $X^2 \text{ cal} = 13.760 > X^2 \text{ tab} = 3.74$

De la Tabla 17,18 y la Figura 16, se tiene que el valor de correlación de 13.760 y significancia de 0.048. Existiendo una relación entre el indicador Liderazgo Emotivo Dócil y el indicador Mobbing Humillación Profesional, aceptándose la hipótesis específica H_4 y rechazándose H_0 .

Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017.

Tabla 19

Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

		MOOBING			Total
		NUNCA	POCO	ALGUNAS VECES	
LIDERAZGO	Bajo	3 1.3%	0 0.0%	1 0.4%	4 1.7%
	Promedio	174 74.4%	6 2.6%	2 0.9%	182 77.8%
	Alto	41 17.5%	2 0.9%	1 0.4%	44 18.8%
	Muy Alto	4 1.7%	0 0.0%	0 0.0%	4 1.7%
Total		222 94.9%	8 3.4%	4 1.7%	234 100.0%

Nota: Cuestionario de “Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)”, por Egoavil, s.f.; cuestionario de “Escala de Cisneros”, por Piñuel y Zabala, 2001.

Tabla 20:

Prueba de Chi-cuadrado de la variable Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

	Valor	Grados de Libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,886	6	0.031
Nivel de Significancia	5%		
Nivel Probabilístico	0.975		
Valor de Tabla Estadística Chi	1.64		

Nota: Prueba de hipótesis Chi cuadrado con valor de correlación y significancia del 0.031. GL= Grados de Libertad; confianza del 95%.

^aExiste relación entre ambas variables.

Figura 17. Relación entre Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

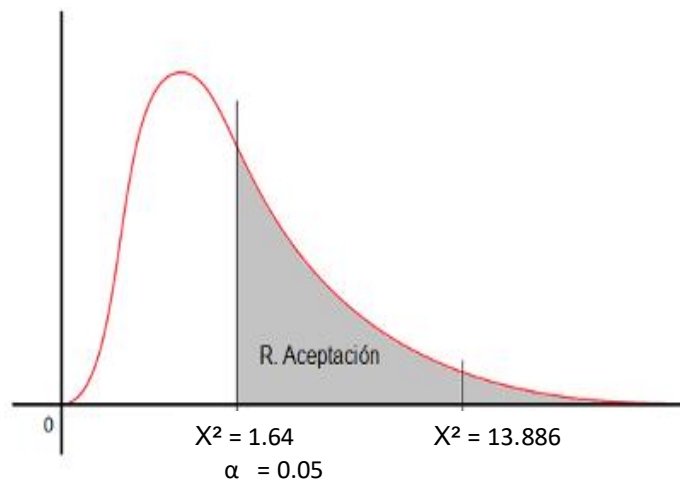


Figura 17. Se acepta relación entre la variable Liderazgo y Mobbing $X^2 \text{ cal} = 13.886 > X^2 \text{ tab} = 1.64$

De la Tabla 19,20 y la Figura 17, se tiene que el valor de correlación de 13.886 y significancia de 0.031. Existiendo una relación significativa entre Liderazgo y Mobbing, aceptándose la hipótesis de investigación y rechazándose la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación fueron obtenidas mediante encuestas y visitas realizadas al Hospital III EsSalud de Chimbote, quedando registros de los cuestionarios llenados por cada participante. Los instrumentos estuvieron validados por juicio de expertos. Asimismo la técnica utilizada permitió determinar la confiabilidad de los instrumentos, certificando a la vez la validez de los resultados que se obtuvieron. A la vez el problema de investigación se determina durante el periodo de prácticas en la institución en mención y entrevistas previamente realizadas.

Dentro de las limitaciones de la investigación se pueden considerar dos, el tiempo y la accesibilidad. La primera fue el escaso tiempo disponible para participar en la investigación ya que cada trabajador realiza actividades en un determinado periodo y la segunda fue la presentación de un consentimiento informado, esto genera que algunos trabajadores realicen preguntas sobre la investigación y los mismos no colaboren con ella. Las actividades de capacitación tales como: el curso evaluación de riesgos en el trabajo en el personal de salud y enfermedades ocupacionales, el curso taller de ergonomía laboral y salud en el trabajo, curso taller de liderazgo en la gestión administrativa de recursos humanos, el curso de interculturalidad y manejo de conflictos, el curso taller de manejo de recursos humanos y clima organizacional, el curso taller en el manejo de factores de riesgos psicosociales-estrés laboral. Estas actividades antes mencionadas, fueron desarrolladas por la institución durante el proceso de la investigación lo que modificó la realidad problemática anteriormente encontrada.

En cuanto el Liderazgo Generativo Punitivo según Egoavil (citado por Aguilar y Morales 2012) es aquel "líder que se preocupa en la producción, posesivo e inflexible, exigente y conservador, genera presión al grupo y toma una decisión sin consultarla a los demás". Corroborándose con la Tabla 1, con 43,6 % de los colaboradores que

establecen que el liderazgo Generativo Punitivo está en un nivel Muy Bajo. Así mismo un 37,6% en un nivel Bajo, tanto como los niveles regular con un 13,7%, los niveles Alto y muy Alto con un 3,4% y 1,7% respectivamente cada uno. Lo que significa que la mayoría no lo practica, sin embargo existe un mínimo de los trabajadores que lo practican, esto se debe a que trabajan mejor bajo presión.

El Liderazgo Generativo Nutritivo según Egoavil (citado por Aguilar y Morales 2012) se caracteriza por hacer “el bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso. Se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo”. Esto se corrobora con la Tabla 2, con 42,7% de los colaboradores que mencionan que el liderazgo Generativo Nutritivo está en un nivel Muy Alto. Al mismo tiempo el 28,5% manifiesta que se encuentra en un nivel de Alto, el nivel Regular con un 17,1%, y un 13,7% en un nivel Bajo. Esto significa que la institución tiene líderes que confían en el desarrollo de sus objetivos, necesitando la supervisión sólo cuando es necesario. A la vez existe un nivel alto del liderazgo generativo nutritivo y aún un mínimo porcentaje que lo desconoce y no lo practica.

El Liderazgo Racional según Egoavil (citado por Aguilar y Morales 2012) se identifica por hacer que “los miembros de un grupo, realicen sus actividades y continúen con sus labores sin necesidad de estar presente, sabe las necesidades del grupo. Acepta opiniones y propuestas, admira y confía en el grupo. Es respetado, considerado y amistoso”. Lo mencionado anteriormente se corrobora con la Tabla 3, el 51,7% del personal considera al Liderazgo Racional en un nivel Muy Alto. A la vez el 19,2% lo contribuye en un nivel Alto, los niveles regular con un 18,8% y con un 10,3% el nivel Bajo, casi en la misma dirección al indicador Liderazgo Generativo Nutritivo. Lo que significa que la institución muestra un alto nivel de aceptación hacia este liderazgo al igual que al liderazgo generativo nutritivo, ambos hacen que en la organización se mantenga un equilibrio, lo que origina que los trabajadores no se sientan presionados y puedan realizar sus labores con confianza y seguridad.

El Liderazgo emotivo libre según Egoavil (citado por Aguilar y Morales 2012) “hace lo que siente, es natural, espontáneo, expresa emociones

auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito”. Lo mencionado anteriormente se corrobora con la Tabla 4, el 50% del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que el liderazgo Emotivo Libre esta mayormente en un nivel considerado como Muy Alto. Al mismo tiempo el 26,1% lo contribuye en un nivel Alto, el nivel Promedio con un 13,7%, y con un 8,5% el nivel Bajo. Esto indica que más de la mitad del personal encuestado practica este tipo de liderazgo, en la misma dirección al indicador Liderazgo Generativo Nutritivo y Racional.

El Liderazgo emotivo dócil según Egoavil (citado por Aguilar y Morales 2012) “realiza lo que le indican, muestra un alto estado de obediencia, tiene desconfianza y sentimientos de culpa”. Esto se corrobora con la Tabla 5, el 35,9 % del personal lo practica en un mayor nivel como Bajo. A la vez que el 22,2% en un nivel de Promedio. Sin embargo los niveles Alto y Muy Bajo presentan la misma valoración, con un 15,8% para ambos y el nivel Muy Alto con un 10,3%, muy diferente a los demás indicadores. Lo que significa que no todo el personal tiene este enfoque del liderazgo emotivo dócil. Puesto que en una mínima cantidad, pero está repercutiendo de manera negativa en algunos trabajadores. Con respecto a la mayor cantidad de trabajadores encuestados desconocen este tipo de liderazgo.

El Liderazgo emotivo indócil según Egoavil (citado por Aguilar y Morales 2012) “hace lo contrario a lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía. El grupo funciona por su presión y sólo cuando está presente el líder”. Esto se corrobora en la Tabla 6, el 43.6 % del personal del Hospital III EsSalud manifiestan que el liderazgo Emotivo Indócil está considerado en un mayor nivel como Bajo. A la vez que el 22,2% en un nivel de Promedio, y los niveles Alto y Muy Bajo con un 25,6% y 5,1% respectivamente. Por lo tanto en un mayor porcentaje, pero no menos importante el nivel Muy Alto con un 3,4%, muy parecido al indicador liderazgo emotivo dócil. Lo que significa que en un mayor índice los trabajadores no practican este tipo de liderazgo, lo que repercute de manera positiva a la organización. Pero no obstante existe

un mínimo de trabajadores que sienten envidia por el logro de los demás y esto influye de manera negativa en el clima organizacional de la institución.

En cuanto el Mobbing restrictivo profesional según Piñuel y Zabala (2001) lo definen como “la restricción de su desempeño laboral, restringir la comunicación entre compañeros o jefe, recibir amenazas por escrito o teléfono, impedir que se adopten medidas de seguridad en su labor que ejerce la víctima, sobrecarga de tareas”. Lo mencionado anteriormente se corrobora con la Tabla 7, el 94,9 % del personal nunca ha presentado casos de acoso laboral. Por lo tanto el 4,3% menciona que algunas veces ha sufrido de este acoso, y con un 0,9% del personal manifiesta que pocas veces se han visto afectados. Esto indica que se ha presentado este tipo Moobing en una mínima cantidad, sin embargo esto aqueja al personal.

El Moobing restrictivo personal según Piñuel y Zabala (2001) lo define como “conductas de maltratos en la esfera personal como puede ser las amenazas con llamadas a domicilio, insinuaciones, recibir amenazas verbales mediante gestos, ocasionar gastos en el trabajo para perjudicar económicamente a la víctima”. Esto se corrobora con la Tabla 8, el 94,4% del personal nunca ha presentado casos de acoso laboral. Por lo tanto el 3.8% menciona que pocas veces ha sufrido de este acoso, y con 1.7% del personal manifiesta que algunas veces se han visto afectados, teniendo la misma dirección del indicador Restrictivo Profesional. Esto indicada que la mayor parte de los empleados no manifiesta este tipo de acoso, sin embargo una población pequeña, pero no por eso menos importante tiene problemas con esto, ya que no sólo se presentan estos actos en su vida laboral sino que estás afectan su vida personal.

El Mobbing humillación profesional según Piñuel y Zabala (2001) son “burlas acerca de la labor que ejerce, críticas en cuanto su desempeño laboral, ridiculizar delante de sus superiores, ignorarlo en su grupo de trabajo, asignar actividades disparatadas”. Esto se corrobora con la Tabla Esto se corrobora con la Tabla 9, el 88.9% del personal nunca ha

presentado casos de acoso laboral. Por lo tanto el 9.4% menciona que pocas veces ha sufrido de este acoso, y con 1.7% del personal manifiesta que algunas veces se han visto afectados, Este tipo de acoso no es muy practicado, sin embargo sigue generando malestar y hostigamiento a los individuos que integran la organización, teniendo la misma dirección del indicador Restrictivo Profesional y Personal.

El Mobbing humillación personal según Piñuel y Zabala (2001) se da mediante “burlas o humillaciones por sus aspectos personales como recibir críticas acerca de aspectos de su vida personal, poner en ridículo a la persona por algún rumor inventado acerca de su persona, bromas crueles”. Esto se corrobora con la Tabla 10, el 94,9% del personal manifiesta que se nunca se ha visto afectado por este tipo de acoso, mientras que el 5.1% del personal algunas veces se ha visto inmerso o afectado de este acoso. Este indicador sólo muestra dos categorías el primero muestra que este tipo de acoso no se presentan en la organización y el segundo muestra un mínimo del personal que ha sufrido alguna vez en su vida laboral en la institución de este mal, lo genera un entorno laboral negativo.

En cuanto a la relación del liderazgo generativo punitivo y el Mobbing humillación personal, cuyo valor de correlación y significancia es del 0.408, indica que no existe relación entre indicadores. Esto se corrobora con la Tabla 11,12 y la Figura 13.

La relación del liderazgo generativo nutritivo y el Mobbing restrictivo profesional, muestra un valor de correlación y significancia de 0.041, determinando que existe una relación entre indicadores, rechazándose la Hipótesis nula. Esto se puede corroborar con la Tabla 13,14 y la Figura 14.

La relación del liderazgo emotivo libre y el Mobbing restrictivo personal, tiene un valor de correlación y significancia de 0.051, existiendo una relación entre indicadores. Esto se puede corroborar con la Tabla 15,16 y la Figura 15.

La relación del liderazgo emotivo dócil y el Mobbing humillación profesional, muestra un valor de correlación y significancia de 0.048, determinando la existencia de una relación entre indicadores. Esto se puede corroborar en la Tabla 17,18 y Figura 16.

Los resultados alcanzados corresponden al estudio de las variables Liderazgo según Egoavil (s.f.) “implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal. Funciones de dirección, de mando y de responsabilidad, ejercidos por uno o más individuos” y Mobbing según Piñuel y Zabala (2001) es “la presión laboral que pretende la autoeliminación del trabajador, marchando de la empresa o a través de una baja médica”. Los resultados se ratifican al presente estudio de las variables Liderazgo y Mobbing, con la finalidad de encontrar una relación entre las mismas y cumplir con el objetivo general, la investigación demuestra que existe un alto nivel de la primera variable y por ende una menor cantidad de la segunda. Esto caracteriza a la investigación como significativa, cumpliendo con la hipótesis de investigación. Por ello se determina que si existe una relación entre el Liderazgo y Mobbing en los trabajadores del hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017, indicando que los trabajadores se sienten comprometidos con las labores que desempeñan y esto es reflejo de una mínima cantidad de Mobbing. Esto se puede corroborar con la Tabla 19,20 y la Figura 17, el valor de correlación es de 13.886 y significancia de 0.031, aceptándose la relación entre las variables Liderazgo y Mobbing, rechazándose la Hipótesis nula y aceptándose la Hipótesis de investigación.

Comparando los resultados, todo lo contrario sucede en la investigación de Valverde (2013) en la Tabla 4, se observa que no existe relación entre las variables, esto lo refleja la prueba Chi cuadrado con valor de correlación y significancia de 0.555 aceptando la hipótesis nula.

La presente investigación se desarrolla para el servicio de salud. Con la finalidad de mejorar el servicio de los trabajadores y fomentar la unión de los mismos, lo cual se presenta durante el proceso de la investigación y genera un cambio en los resultados.

A la vez se determina que estos resultados pueden generalizarse en otras empresas puesto que se ha comprobado que a mayor Liderazgo menor Mobbing. Lo que representa la importancia de un adecuado Liderazgo en los centros de salud.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

La presente investigación se ha dedicado a determinar la relación entre Liderazgo y Mobbing de los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017, llegando a las siguientes conclusiones.

- 5.1. Se identificó el nivel del liderazgo generativo punitivo muy alto, expresado por 43.6% de los colaboradores. El liderazgo generativo nutritivo con un nivel muy alto expresado por 42.7% de los colaboradores. El liderazgo racional con un nivel muy alto, expresado por 51,7% del personal. El liderazgo emotivo libre con un nivel muy alto expresado por 50% de los colaboradores. El liderazgo emotivo dócil con un nivel bajo, expresado por 35,9% de los colaboradores. El liderazgo emotivo indócil con un nivel bajo, expresado por 43.6% del personal. En cuanto a los tipos y niveles del liderazgo, muestra que existe un alto nivel de liderazgo, es decir la organización lleva actividades de capacitación que mejora el desempeño de los trabajadores (Tabla 1, 2, 3, 4, 5 y 6).

- 5.2. Se analizaron los tipos de Mobbing, en donde 94.9% del personal manifiesta que nunca se ha presentado el restrictivo profesional, el 4.3% manifiesta que algunas veces a sufrido por este acoso y el 0.9% manifiesta que sufrió por este acto pocas veces. El 94.4% del personal manifiesta que nunca se ha presentado el restrictivo personal, el 3.8% manifiesta que pocas veces a sufrido por este acoso y el 1.7% manifiesta que sufrió por este acto algunas veces. El 88.9% del personal manifiesta que nunca se ha presentado la humillación profesional, el 9.4% manifiesta que pocas veces a sufrido por este acoso y el 1.7% manifiesta que sufrió por este acto algunas veces. El 94.9% del personal manifiesta que nunca se ha presentado la humillación personal, mientras que el 5.1% manifiesta que algunas veces a sufrido por este acoso. Los tipos de Mobbing no se presentan con mucha frecuencia, debido a que la institución, está

realizando capacitaciones y cursos de taller constantes para erradicar este problema y no se extienda afectando al recurso humano de la entidad (Tabla 7, 8, 9 y 10).

- 5.3. La relación entre liderazgo generativo nutritivo y el mobbing restrictivo profesional, tienen un valor de correlación de 16.105 y significancia de 0.041 expresado por la contrastación de Hipótesis de Chi cuadrado, aceptando la Hipótesis específica 1 y rechazando la Hipótesis nula. Un valor de correlación de 16.318 y significancia de 0.051 del liderazgo emotivo libre y el mobbing restrictivo personal expresado por la contrastación de Hipótesis Chi cuadrado, aceptando la Hipótesis específica 2 y rechazando la Hipótesis nula. Un valor de correlación de 13.760 y significancia de 0.048 para la relación del liderazgo emotivo dócil y el mobbing humillación profesional expresado por la contrastación de Hipótesis Chi cuadrado, aceptándose la Hipótesis específica 3 y rechazándose la Hipótesis nula. Estas relaciones cumpliendo con la hipótesis específica para cada una de ellas, manifestando la existencia de una relación entre los indicadores de liderazgo y los indicadores de mobbing, excepto para la relación del indicador liderazgo generativo punitivo y mobbing humillación personal cuya contrastación de Hipótesis de Chi cuadrado determina una significancia del 0.408, aceptándose la Hipótesis nula, lo que indica que no existe una relación entre los indicadores. A la vez se determina que al no existir una relación entre estos últimos indicadores, esto influye en que el porcentaje de relación entre la variable Liderazgo y Mobbing no sea altamente significativa y si sólo significativa (Tabla 11 al 18).
- 5.4. En cuanto a la relación del liderazgo y el Mobbing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017, se determina que sí existe relación entre ambas variables, cumpliendo con la hipótesis de investigación, esto se determina mediante la contrastación de Hipótesis Chi cuadrado con un valor de correlación

de 13.886 y significancia de 0.031 cumpliendo con el rango de aceptación de la prueba. Esto se debe a la existencia de un alto nivel de liderazgo por ende una mínima cantidad de Mobbing (Tabla 19 y 20).

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se sugiere a la Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia de la Red Asistencial Ancash – EsSalud, continuar con las actividades de capacitación y curso taller de liderazgo. A la vez al área de Planeamiento y Calidad e Informática implementar programas de prevención para erradicar casos de mobbing en la institución, ya que al existir este en un nivel mínimo, tiende a propagarse en las demás áreas afectando a todos los trabajadores.
- 6.2. Se sugiere a la Unidad de Capacitación, Investigación y Docencia de la Red Asistencial Ancash – EsSalud, realizar un taller preventivo sobre presencias de conductas de Mobbing que tenga como principal objetivo desarrollar en los trabajadores estrategias que les permitan eliminar las conductas de hostigamiento en sus áreas e insertar en ellos actitudes positivas.
- 6.3. Se sugiere al Área de Recursos Humanos y Estadística e Informática realizar una investigación comparando el Mobbing con variables como clima organizacional, agresividad, niveles de estrés familiar y laboral.
- 6.4. Se sugiere que futuros investigadores utilicen indicadores sociodemográficos que permitan comparar con el presente estudio y establecer diferencias entre estos, realizando una investigación con diseño experimental donde se apliquen programas de Liderazgo para disminuir el Mobbing en instituciones de salud.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, M & Morales, M. (2012). *Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios*. Piura: Universidad César Vallejo.
- Arbonés, H. (2014). *Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva*. ed. Bomarzo: Albacete.
- Ballesteros, V. (2015). *El mobbing y su influencia en la asertividad del personal del departamento de higiene y medio ambiente del Municipio de Guaranda durante el período Septiembre- Febrero 2014-2015*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias de la Salud.
- Balta, J. (2005). *Acoso sexual en las relaciones laborales privadas*. Perú; ARA Editores E.I.R.L.
- Blancas, C. (2007). *El Acoso Moral en la Relación de Trabajo*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- Caro (2012). *Liderazgo y su relación con el nivel motivacional del personal del área de Servicios de la Empresa Trabajos Marítimos S.A. Filial Chimbote 2012 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad César Vallejo.
- Castillo & Vásquez (2012). *Mobbing y Clima laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Nvo. Chimbote-2012*. Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología. Universidad César Vallejo de Chimbote, Perú.
- Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Egoavil, J. (s/f). *Escala de Liderazgo Organizacional*. Lima: asesoría y consultoría de personal.
- Gibson, I. & Donnelly (2001). *Las Organizaciones*. 10ª ed. México: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México: McGraw-Hill.
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral en el trabajo*. Barcelona: Paidós, 2001.

- Leymann, H. (1996). *Mobbing. La persecution au travail*. Paris: Éd. Du Seuil.
- López, A., López, G., & López, M. (2016). *Estilos de liderazgo con tendencia al acoso laboral* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-
- Loya, S. (2011). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. 2ª ed. México: Trillas.
- Lussier, R. & Achua, C. (2010). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. 4ª ed. México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Mendoza, C. (2013). *Estilo de liderazgo en una Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote 2013* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo de Nuevo Chimbote, Perú.
- Moya, R. (2000). *Estadística Descriptiva*. Lima: San Marcos.
- Morillas, A. (s/f). *Muestreo en poblaciones finitas*. Recuperado de: <http://webpersonal.uma.es/~morillas/muestreo.pdf>.
- Peña, R. (2013). *El acoso laboral. Como enfrentarse al acoso laboral o mobbing. Guía personal y profesional*. Colombia: Ediciones la U.
- Piñuel, I & Zabala, I. (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: SAL TERRAE Santander.
- Quispe, M. (2013). *Acoso Laboral y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa – 2013* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo de Nuevo Chimbote, Perú.
- Shermerhon, J., Hunt, J., & Osbor, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Nueva York: Editorial Limusa Wiley.
- Valverde, K. (2013). *Liderazgo y acoso laboral en los trabajadores de los centros de comida rápida, Chimbote – 2013* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo de Nuevo Chimbote, Perú.
- Trujillo, L. (2014). *Mobbing: acoso moral en la relación laboral* (Tesis de Licenciatura). Escuela de Derecho, Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Perú.

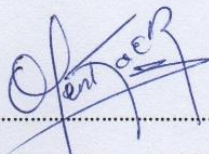
ANEXOS

ANEXO 1
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Olenka Espinoza Rodríguez, docente de la experiencia curricular de, Administración del ciclo X, y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo y su relación con el Mobbing en el Hospital III Essalud de Chimbote en el Año 2017, del estudiante: Moreno Miranda, Ruth Stefanny; he sido capacitada e instruida en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente:

• Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 7 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 11 de Julio de 2017



.....
Dra. Olenka Espinoza Rodríguez

Docente

Desarrollo de proyecto de investigación

Experiencia curricular

DNI: 18092486

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Moreno Miranda Ruth Stefanny Moreno Miranda estudiante de la Escuela profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Chimbote; declaro que el trabajo académico titulado "Liderazgo y su relación con el Moobing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017" presentada, en 96 folios para la obtención del grado académico/título profesional de Licenciada en Administración es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, 13 de Julio del 2017



Firma

ANEXO 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo y su relación con el Mobbing en el Hospital III ESSALUD de Chimbote en el año 2017.	¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el mobbing en los trabajadores del Hospital Público "HIII ESSALUD" de Chimbote en el año 2017?	Hi: El liderazgo tiene una relación significativa con el mobbing en los trabajadores del Hospital III ESSALUD de Chimbote en el año 2017.	Objetivo General: Determinar la relación entre el liderazgo y el mobbing en los trabajadores del Hospital III ESSALUD de Chimbote en el año 2017.	Liderazgo	El liderazgo implica la calidad de líder, condición que permite que un individuo sea tal. Funciones de dirección, de mando y de responsabilidad, ejercidos por uno o más individuos (Egoavil, s.f.).	Es el comportamiento que muestra un líder en la práctica de habilidades con el fin de lograr metas personales, grupales y/u organizacionales. Medido a través de la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO).	Generativo Punitivo	1, 7, 13,19.	Ordinal
		Ho: El liderazgo no tiene una relación significativa con el mobbing en los trabajadores del Hospital III ESSALUD de Chimbote en el año 2017.	Objetivos Específicos: • Analizar los tipos y niveles de liderazgo en los trabajadores del Hospital III ESSALUD de Chimbote. • Analizar los tipos y niveles de mobbing en el Hospital III ESSALUD de Chimbote • Analizar la relación entre el liderazgo y el mobbing en el Hospital III ESSALUD de Chimbote en el año 2017.	Mobbing	Es la continua e intencionada conducta de ofensa verbal y moral que tiene el empleado por otro u otros miembros de su entorno laboral, que manifiestan un comportamiento feroz con la finalidad de ocasionarle daños psicológicos y lograr la renuncia del afectado o cualquier contacto con la organización (Piñuel y Zabala 2001).	Es el hostigamiento, acoso y/o bullying que padece un empleado de manera psicológica o moral, por parte de un compañero, subordinado o jefe dentro de la organización. Medido a través de la Escala de Cisneros.	Generativo Nutritivo	2, 8, 14, 20.	
		Racional	3, 9, 15, 21.						
		Emotivo Libre	4, 10, 16, 22.						
		Emotivo Dócil	5, 11, 17, 23.						
		Emotivo Indócil	6, 12, 18, 24.						
							Restrictivo-Profesional	1, 6, 18, 30, 31, 33, 34, 35, 38 y 39.	Nominal
							Restrictivo – Personal	2,3,11,13,19,24, 25,26,27 y 32.	
							Humillación – Profesional	5,7,8,9,10,14, 15, 16,20 y 36.	
							Humillación – Personal	4,12,17,21,22, 23,28,29,37 y 40.	

Nota: Indicadores de Liderazgo basados en la teoría de Egoavil (citado por Aguilar y Morales, 2012) e indicadores de Moobing basados en la teoría de Piñuel y Zabala (2001).

ANEXO 4

ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (ELO)

INSTRUCCIONES: En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Usted debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta.

Si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería 10 puntos, mientras que si ve que no refleja su conducta puede calificar como 1. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras que los valores intermedios, extremos (2,3 y 4 o 6,7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan de su comportamiento promedio. Para marcar su respuesta utilice el protocolo de respuestas.

EVALUACIÓN	VALORACIÓN									
1. ¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. ¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. ¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. ¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. ¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. ¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. ¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8. ¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. ¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. ¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. ¿Te gustaría orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. ¿Eres severo y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14. ¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15. ¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16. ¿Eres vivaz e intuitivo?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17. ¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18. ¿Te sientes inseguro?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19. ¿Eres autoritario?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20. ¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21. ¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22. ¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23. ¿Eres resentido?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24. ¿Aceptas todo lo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ANEXO 5

LA ESCALA DE CISNEROS COMO HERRAMIENTA DE VALORACIÓN DEL MOBBING

Edad: Sexo: F () M () Institución:

Tiempo de servicio en el puesto..... Cargo:

INTRODUCCIÓN: Buen día, su participación es muy apreciada y valiosa. Por favor evalúe lo más honestamente que le sea posible cada frase. Sus respuestas son absolutamente confidenciales y sólo serán empleadas con fines de investigación.

Lea atentamente e indique cuales de las frases (ver lista del 1 al 40) se ha ejercido contra usted. Señale, en su caso quienes son el/los autores (es); colocará:

1 = Jefes o supervisores

2 = Compañeros de trabajo

3 = Subordinados

Luego señale, en su caso la frecuencia con que se producen aquellas molestias, marcará:

0 = Nunca

4 = Una vez a la semana

1 = Pocas veces al año o menos

5 = Varias veces a la semana

2 = Una vez al mes o menos

6 = Todos los días

3 = Algunas veces al mes

COMPORTAMIENTOS	AUTOR	FRECUENCIAS DEL COMPORTAMIENTO						
		0	1	2	3	4	5	6
1. Me restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con mi superior.	[]							
2. Me ignoran, me excluye, me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible".	[]							
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme.	[]							
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética.	[]							
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada.	[]							
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia.	[]							
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.	[]							
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o competencias.	[]							
9. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno.	[]							
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.	[]							
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.	[]							

12. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente.	[]								
13. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.	[]								
14. No valoran mi trabajo, no importa lo que haga.	[]								
15. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos.	[]								
16. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[]								
17. Me humillan, desprecian en público ante otros colegas o ante terceros.	[]								
18. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).	[]								
19. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.	[]								
20. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo.	[]								
21. Intenta fastidiarme continuamente para "hacerme explotar".	[]								
22. Se burlan de mí, intentando ridiculizar mi forma de hablar, caminar, etc.	[]								
23. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal.	[]								
24. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios.	[]								
25. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio.	[]								
26. Me gritan o elevan la voz de manera a intimidarme.	[]								
27. Me sacuden, empujan físicamente para intimidarme.	[]								
28. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí.	[]								
29. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada.	[]								
30. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo.	[]								
31. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[]								
32. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación.	[]								
33. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo.	[]								
34. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables.	[]								
35. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	[]								
36. Continuamente no valoran mi esfuerzo profesional.	[]								
37. Intentan persistentemente desmoralizarme.	[]								
38. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada.	[]								
39. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar "que me despidan".	[]								
40. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas.	[]								

Muchas gracias por tomarse el tiempo para poder completar este cuestionario.

ANEXO 6

ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL (ELO)

FICHA TÉCNICA PARA LA VARIABLE LIDERAZGO

Nombre Original	:	Escala de Liderazgo Organizacional.
Autor	:	Egoavil (s/f). La Escala, instrumento desarrollado por el Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP).
Procedencia	:	Lima - Perú
Administración	:	Individual o Colectiva.
Duración	:	10 a 20 minutos.
Aplicación	:	Sujetos adultos, varones y mujeres.
Puntuación	:	Calificación computarizada.
Significación	:	6 indicadores.
Usos	:	En la administración y en la investigación.
Materiales	:	Cuestionario que contiene 24 ítems.

ANEXO 7

ESCALA DE CISNEROS

FICHA TÉCNICA PARA LA VARIABLE MOOBING

Nombre Original	:	Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales.
Autor	:	Iñaki Piñuel.
Adaptado	:	Castillo y Vásquez (2012)
Administración	:	Individual o Colectiva.
Duración	:	15 a 25 minutos.
Aplicación	:	Trabajadores con dependencia laboral.
Puntuación	:	Calificación computarizada.
Significación	:	4 indicadores.
Usos	:	En la administración y en la investigación.
Materiales	:	Cuestionario que contiene 40 ítems.

ANEXO 8

COEFICIENTE ALPHA DE CROMBACH PARA LA VARIABLE LIDERAZGO

	Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	SUMA
E1	5	1	10	5	8	5	9	9	5	8	9	9	9	9	5	9	1	8	3	2	3	8	2	5	147
E2	5	7	6	6	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	7	6	8	7	8	10	8	10	203
E3	6	3	6	6	8	6	6	8	6	6	6	8	6	6	6	8	3	6	3	6	6	8	5	6	144
E4	8	6	8	6	10	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	5	7	8	8	9	10	1	3	194
E5	5	1	9	7	8	9	9	9	8	9	9	10	8	9	9	10	5	5	2	1	2	9	2	10	165
E6	1	1	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	2	1	1	3	10	1	5	161
E7	2	1	6	1	6	6	8	8	10	8	10	10	10	8	8	10	1	1	1	1	1	8	1	5	131
E8	2	1	2	1	8	7	9	8	5	9	9	10	7	7	9	6	1	1	1	2	2	9	1	3	120
E9	3	1	7	1	8	9	8	10	10	9	9	10	10	8	7	10	2	1	1	1	1	9	2	9	146
E10	5	10	5	10	5	6	5	5	4	10	5	5	2	1	5	5	10	10	10	5	1	6	5	5	140
E11	2	2	5	1	8	10	10	9	10	10	10	10	10	9	9	9	3	1	1	1	2	10	1	5	148
E12	10	10	10	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	9	10	10	10	10	10	5	9	10	9	10	227
E13	3	1	5	1	8	10	10	10	5	10	10	10	10	10	8	10	1	1	1	1	2	10	2	8	147
E14	5	4	5	5	7	9	10	8	5	5	4	6	7	10	9	10	5	3	5	8	9	7	8	5	159
E15	2	5	9	5	9	10	9	9	7	10	10	10	10	8	9	9	1	2	1	1	1	9	1	1	148
E16	3	7	2	5	3	9	6	5	5	4	8	7	6	6	8	8	3	5	9	7	6	4	7	3	136
E17	4	1	9	3	9	10	9	9	9	10	9	9	9	10	9	9	2	5	5	5	7	9	5	5	171
E18	7	1	8	5	5	5	8	7	8	6	7	10	10	7	6	10	1	1	1	1	1	8	1	5	129
E19	5	1	8	1	8	10	10	10	8	10	10	10	10	10	9	10	3	1	1	1	1	10	1	9	157
E20	10	1	10	1	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	1	1	1	1	1	10	10	1	168
Varianza	6.661	9.882	6.316	7.116	3.674	3.629	2.379	2.997	5.211	3.695	3.355	2.274	4.537	4.871	2.747	2.029	8.158	9.924	11.818	7.566	9.882	2.537	10.029	8.029	684.05

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_j S_j^2}{\left[\sum_j S_j r_{jx} \right]^2} \right)$$

(Varianza de la Población)	139.313		
K: El número de ítems	24	$\frac{24}{23}$	1
ΣS_i^2: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	139.313		-
S_T^2: La Varianza de la suma de los Ítems	684.05		0.2037
			0.831
			83.10%

ANEXO 10
PRUEBA DE LA NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov			
		LIDERAZGO	MOOBING
N		234	234
Parámetros normales ^{a,b}	Media	3,21	1,07
	Desviación estándar	,482	,314
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,460	,535
	Positivo	,460	,535
	Negativo	-,318	-,414
Estadístico de prueba		,7460	,8535
Sig. asintótica (bilateral)		0.134^c	0.183^c

Nota: Prueba de normalidad para la variable Liderazgo y Moobing.

Comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal por lo tanto ambas variables Liderazgo y Moobing son normales.

ANEXO 11

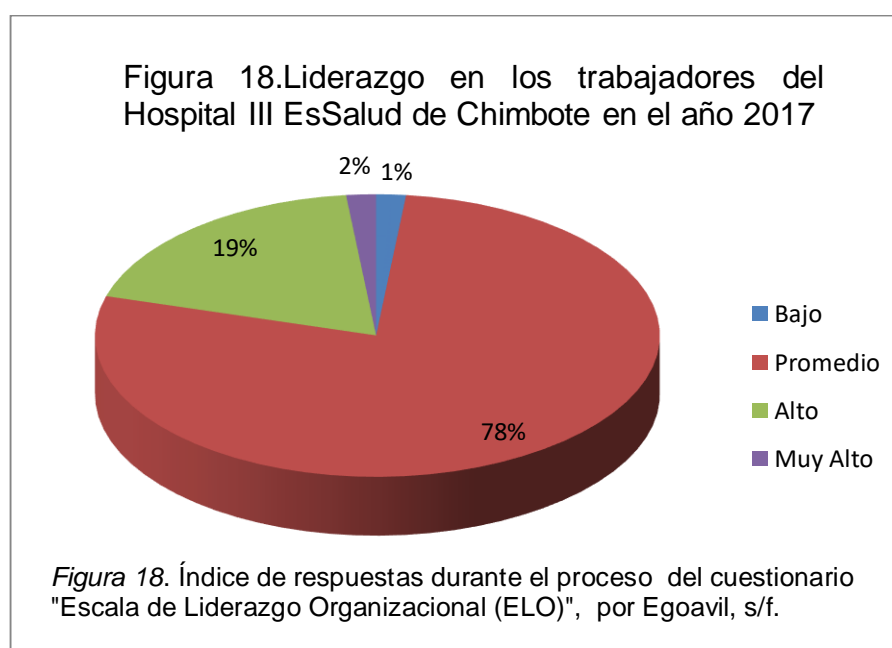
Tabla 21

Liderazgo en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	1.7
Promedio	182	77.8
Alto	44	18.8
Muy Alto	4	1.7
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)", por Egoavil, s/f.

^aSe incluyeron cuatro niveles bajo, promedio, alto y muy alto.



ANEXO 12

Tabla 22

Moobing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	222	94.9
POCO	8	3.4
ALGUNAS VECES	4	1.7
Total	234	100.0

Nota: Cuestionario de "Escala de Cisneros", por Piñuel y Zabala, 2001.
^aSe incluyeron tres niveles, nunca, poco y algunas veces.

Figura 19. Moobing en los trabajadores del Hospital III EsSalud de Chimbote en el año 2017

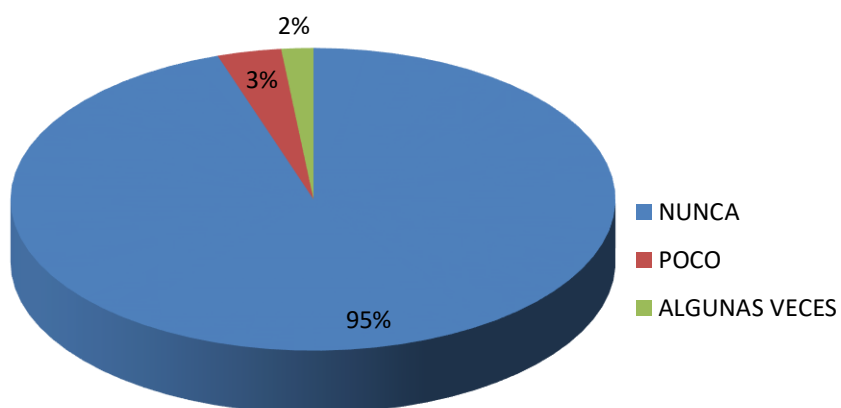


Figura 19. Índice de respuestas durante el proceso del cuestionario "Escala de Liderazgo Organizacional (ELO)", por Egoavil, s/f.

ANEXO 13

FORMATO DE LA ENTREVISTA QUE SE UTILIZÓ PARA ELABORAR LOS ESTUDIOS DE CASO EN LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR MOOBING EN LA EMPRESA OBJETO DE ESTUDIO.

1. ¿Hace cuánto trabaja en la empresa donde está actualmente, que cargo desempeña?
2. ¿Tiene alguna idea de lo que es el acoso laboral en las empresas? Defínalo con sus propias palabras.
3. ¿Piensa que usted es víctima de acoso por parte de sus jefes o compañeros? ¿Por qué?
4. Recuerde una situación problemática sucedida en su sitio de trabajo que haya tenido que solucionar recientemente, ¿qué pasó allí? ¿Sintió en algún momento acoso laboral por parte de algún miembro de la empresa? ¿Cómo salió de esa situación?
5. ¿Existe alguna causa por la cual usted no desee ir más a trabajar?
6. ¿Piensa que son justos sus jefes con usted y por qué?
7. ¿Siente que su trabajo no es valorado? ¿Por qué?
8. ¿Cómo cree que se pueden superar esos acosos? ¿Lo ha intentado? ¿Ha buscado asesoría en la empresa?
9. ¿Se siente capaz de seguir afrontando la situación con su jefe o compañeros?
10. Narre como le gustaría que fueran sus condiciones de trabajo y las relaciones con sus jefes y compañeros.

ANEXO 14

RESPUESTAS DADAS POR EL SUJETO N°1 A LA ENTREVISTA CON EL FIN DE OBTENER INFORMACION PARA EL ESTUDIO.

1. ¿Hace cuánto trabaja en la empresa donde está actualmente, que cargo desempeña?
Rpt: Ingresé hace 17 años y medio a la empresa, 17 de los cuales estuve desempeñándome como secretaria del área de Planeamiento y Calidad en la misma empresa.
2. ¿Tiene alguna idea de lo que es el acoso laboral en las empresas? Defínalo con sus propias palabras.
Rpt: Acoso laboral es lo que me está sucediendo a mí en la empresa al abastecerme de tareas con el fin de hacerme renunciar a mi puesto, con esta acción están vulnerando mi derecho como trabajador.
3. ¿Piensa que usted es víctima de acoso por parte de sus jefes o compañeros? ¿Por qué?
Rpt: Sí, soy víctima de acoso por lo que ya expliqué anteriormente
4. Recuerde una situación problemática sucedida en su sitio de trabajo que haya tenido que solucionar recientemente, ¿qué pasó allí? ¿Sintió en algún momento acoso laboral por parte de algún miembro de la empresa? ¿Cómo salió de esa situación?
Rpt: No.
5. ¿Existe alguna causa por la cual usted no desee ir más a trabajar?
Rpt: Ninguna.
6. ¿Piensa que son justos sus jefes con usted y por qué?
Rpt: Si, ellos son justos, la empresa es la que me pone las cosas difíciles.
7. ¿Siente que su trabajo no es valorado? ¿Por qué?
Rpt: Nunca he sentido eso.
8. ¿Cómo cree que se pueden superar esos acosos? ¿Lo ha intentado? ¿Ha buscado asesoría en la empresa?

Rpt: Las respuestas que he encontrado por parte de la empresa es que me abastecen de tareas por ser un buen empleado, pero yo considero que es para alejarme de mi actividad fundamental, que es el manejo de la caja chica.

9. ¿Se siente capaz de seguir afrontando la situación con su jefe o compañeros?

Rpt: Con la empresa si, de hecho quiero entablar una demanda penal y/o judicial.

10. Narre como le gustaría que fueran sus condiciones de trabajo y las relaciones con sus jefes y compañeros.

Rpt: Con mis jefes y compañeros de trabajo no tengo problema alguno, desearía volver a mi cargo de secretaria para lo cual estudie.

ANEXO 15

RESPUESTAS DADAS POR EL SUJETO N°2 A LA ENTREVISTA CON EL FIN DE OBTENER INFORMACION PARA EL ESTUDIO.

1. ¿Hace cuánto trabaja en la empresa donde está actualmente, que cargo desempeña?

Rpt: Ingresé hace 16 años a esta empresa en los cuales siempre me he desempeñado como asistente administrativo, teniendo la oportunidad de ir ascendiendo dentro de la unidad, mejorando esto mis condiciones salariales.

2. ¿Tiene alguna idea de lo que es el acoso laboral en las empresas? Defínalo con sus propias palabras.

Rpt: Para mi acoso laboral es toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de la empresa, jefes o los mismos compañeros.

3. ¿Piensa que usted es víctima de acoso por parte de sus jefes o compañeros? ¿Por qué?

Rpt: Si, he sido víctima de acoso por parte de mi jefe y los compañeros del sindicato al que pertenezco, todo empezó a los 10 años de servicio cuando por influencia de un amigo decidí comprar una chacra de 5 hectáreas a las afueras de la ciudad.

4. Recuerde una situación problemática sucedida en su sitio de trabajo que haya tenido que solucionar recientemente, ¿qué pasó allí? ¿Sintió en algún momento acoso laboral por parte de algún miembro de la empresa? ¿Cómo salió de esa situación?

Rpt: Si, he sufrido acoso laboral en mi sitio de trabajo al ser trasladado de una ciudad a otra, a veces siente que la cura resultó ser peor que la enfermedad, puesto que me libré de un flagelo como es la extorsión, pero mi nuevo entorno laboral resultó muy hostigante por influencia de mi jefe de área. En el momento sólo pude enfrentarme e intentar solucionar este acto, pero no recibí buenas respuestas, ya que mi jefe me manifestó que yo era un transferido. Luego de éste tiempo encontré

un directivo de la misma empresa con el cual desahogue mi represión y le conté todo lo que me acontecía. Ésta persona decide ayudarme y darme una mano frente a la oficina de recursos humanos exponiendo mi caso, y fue así como por fin pude realizar un cambio de área, para evitar cualquier represalia.

5. ¿Existe alguna causa por la cual usted no desee ir más a trabajar?

Rpt: Ninguna, ni siquiera lo he pensado.

6. ¿Piensa que son justos sus jefes con usted y por qué?

Rpt: No fueron justos mis jefes en la medida que no me permitían ascender por el simple hecho de no ser de aquí.

7. ¿Siente que su trabajo no es valorado? ¿Por qué?

Rpt: No, jamás he pensado en eso.

8. ¿Cómo cree que se pueden superar esos acosos? ¿Lo ha intentado?
¿Ha buscado asesoría en la empresa?

Rpt: Lo superé gracias a la ayuda de un directivo de la empresa quien me escuchó e intercedió por mí ante la oficina de recursos humanos y logré que tuvieran en cuenta mi traslado a otra área y a la vez pudiese postular y emplear mis conocimientos y tiempo de trabajo para que me ascendieran justamente al cargo que merecía.

9. ¿Se siente capaz de seguir afrontando la situación con su jefe o compañeros?

Rpt: Si, no pienso renunciar jamás a la empresa que me ha dado la oportunidad de progresar.

10. Narre como le gustaría que fueran sus condiciones de trabajo y las relaciones con sus jefes y compañeros.

Rpt: Las condiciones de trabajo mejoraron gracias a Dios, logré mi ascenso y hasta la fecha no he vuelto a tener dificultades con mis compañeros.

ANEXO 16

RELACIÓN DE ACTIVIDADES PLAN LOCAL DE CAPACITACIÓN ODCS 2017 Y 2016 RED ASISTENCIAL ANCASH ACTIVIDADES CON CONFORMIDAD

2017					
N°	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD DE CAPACITACIÓN	TOTAL DE PARTICIPANTES	DURACIÓN EN HORAS	CENTRO ASISTENCIAL	SERVICIO/ AREA
1	CURSO DE INSTALACIÓN, CONFIGURACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE VIDEO VIGILANCIA Y CIRCUITO CERRADO DE AUDIO Y VIDEO	15	18	HIII CHIMBOTE	DIVISIÓN DE SOPORTE INFORMÁTICO
2	CURSO EVALUACIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES	28	18	HIII CHIMBOTE	SERVICIO DE MEDICINA
3	CURSO TALLER DE ERGONOMIA LABORAL Y SALUD EN EL TRABAJO	45	18	HIII CHIMBOTE	CEPRIT
4	CURSO TALLER LIDERAZGO EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE RECURSOS HUMANOS	55	9	HIII CHIMBOTE	DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS
5	CURSO TALLER INTERCULTURALIDAD Y MANEJO DE CONFLICTOS	45	18	HIII CHIMBOTE	UNIDAD DE PRESTACIONES SOCIALES
2016					
6	CURSO TALLER EN EL MANEJO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES-ESTRÉS LABORAL	45	18	HIII CHIMBOTE	CONSULTA EXTERNA
7	CURSO EVALUACIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO EN EL PERSONAL DE SALUD Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES	40	18	HIII CHIMBOTE	SERVICIO DE ENFERMERIA

Nota: Actividades de Plan local de Capacitación basados en UClyD GRAAN ESSALUD (2017) y (2016).