



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Mobbing y desempeño laboral en efectivos policiales de la
UNISEESP Norte, 2022**

AUTORA:

Rios Sifuentes, Angie Johana (0000-0002-4458-914X)

ASESOR:

Dr. Barboza Zelada, Luis Alberto (0000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Lima - Perú

2022

Dedicatoria

A mis hijos por ser el motivo principal de impulso, para concretar mis metas y sueños.

A mi madre, por apoyarme siempre a crecer profesionalmente y luchar ante cualquier adversidad.

A mi Institución, la Policía Nacional del Perú, por sus enseñanzas a fin del bien de la sociedad.

Agradecimiento

A Dios por guiarme y darme la fortaleza para seguir adelante.

A la Universidad César Vallejo, que me permitió conocer a ejemplares docentes que inculcaron buenas enseñanzas en el transcurso de la formación profesional.

A mi asesor académico, por su paciencia y conocimientos brindados en el transcurso de la investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 1 Índice descriptivo de mobbing	Pág. 24
Tabla 2 Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral	Pág. 24
Tabla 3 Normalidad inferencial de mobbing y sus dimensiones	Pág. 25
Tabla 4 Normalidad inferencial de desempeño laboral y subáreas	Pág. 25
Tabla 5 Correlación de mobbing y desempeño laboral	Pág. 25
Tabla 6. Correlación de dimensión atentado contra la autoestima y las dimensiones de desempeño laboral	Pág. 26
Tabla 7 Correlación entre la dimensión desvalijamiento de la práctica y las dimensiones de desempeño laboral	Pág. 26
Tabla 8 Relación de las dimensiones influencias organizacionales y desempeño laboral	Pág. 27

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el Mobbing y Desempeño laboral en efectivos policiales de la UNISEESP Norte, 2022. Bajo el diseño No experimental de corte transversal, se escogió una muestra de 226 efectivos policiales, entre mujeres y varones que pertenecen a la Unidad de Servicios Especiales Norte de la Policía Nacional del Perú; en dicha población se utilizaron: la Escala de Mobbing laboral (Cisneros) adaptado al Perú por Correa y Rojas (2019) para medir el mobbing, y la Encuesta de Desempeño Laboral adaptada en Perú por Callirgos (2017). En cuanto a los resultados, la mayoría de participantes presentaba un índice de mobbing bajo, mientras que, en similar proporción, los participantes poseían mayormente alto desempeño laboral. Con respecto a la relación entre ambas variables, se determinó un índice de correlación inverso y estadísticamente significativo, lo que permite concluir que mientras mayor fue el acoso recibido en los participantes, menor su desempeño laboral. Del mismo modo se halló una correlación inversa y estadísticamente significativa entre las dimensiones del mobbing y el desempeño laboral.

Palabras claves: Mobbing, Desempeño laboral, efectivos policiales, Policía Nacional del Perú.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between Mobbing and job performance in police officers of UNISEESP North, 2022. Under the Non-experimental cross-sectional design, a sample of 226 police officers was chosen, between women and men who belong to the Northern Special Services Unit of the Peruvian National Police; In this population, the following were used: the Labor Mobbing Scale (Cisneros) adapted to Peru by Correa and Rojas (2019) to measure mobbing, and the Labor Performance Survey adapted in Peru by Callirgos (2017). As for the results, the majority of participants had a low mobbing index, while, in a similar proportion, the participants mostly had high job performance. Regarding the relationship between both variables, an inverse and statistically significant correlation index was determined, which allows us to conclude that the greater the harassment received by the participants, the lower their work performance. Similarly, an inverse and statistically significant correlation was found between the dimensions of mobbing and job performance.

Keywords: Mobbing, Job performance, police officers, National Police of Peru.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el personal Policial dedicado a garantizar la seguridad pública, ha sido cuestionado por diversas deficiencias en su efectividad y forma de establecer su identidad institucional, dadas las problemáticas internas que afectan su buena labor; ejemplos significativos de estas deficiencias, son los casos de problemas relacionados al estrés, la ansiedad por problemas familiares, el acoso de compañeros y superiores, y la sobre carga de trabajo (Policía Nacional del Perú (PNP), 2019). De acuerdo a las cifras internacionales las tasas de criminalidad y homicidios por intencionalidad son altas y exhaustivamente presentes en los diversos países del mundo; dándose que de entre 100 mil habitantes de Latinoamérica, 60 son víctimas de homicidio cada semana, evidenciando una alta demanda de trabajo policial (Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), 2018).

El Perú es uno de los países en los que la medida de criminalidad es más constante, debido a sus 58 mil 840 detenidos relacionados a delitos contra la seguridad pública, y 35 mil 414 detenidos por delitos contra del patrimonio. A niveles departamentales, Lima evidencia el mayor índice de delincuencia, siguiéndole La Libertad, Arequipa, Apurímac y con una menor cantidad Pasco (INEI, 2018). Es por ello que, ante las laboriosas actividades policiales, se desencadenan situaciones donde prima el Mobbing, lo que a grandes rasgos podría estar influenciando el desempeño laboral en estas poblaciones (López, 2018).

Diversos estudios afirman que la efectividad policial como presencia de profesionalismo del personal efectivo, guarda relación con diversos riesgos psicosociales característicos en demostración de resiliencia para cambios y demanda social, en conjunto con existencia de equilibrio entre lo laboral, la vida familiar o personal, del modo que se determinen actividades frente al mundo moderno para ejercer buenas capacidades en diversas áreas cotidianas (De los Santos, 2016).

Es evidente la presencia de una realidad problemática influida por la carencia del desempeño laboral en efectivos policiales, siendo así de prioridad en nuestra coyuntura actual entender el alza de criminalidad como uno de los indicadores de

las funciones incumplidas por los policías en actividad, donde a nivel mundial estadísticamente proporciona indicadores significativos y a la par en nuestro nivel social acompañado de nuestra localidad una demanda de efectividad policial recurrente por la ciudadanía (Maribondo et al; 2020).

El acoso laboral produce repercusiones en el correcto funcionamiento de roles en una organización, además que ello afecta a cada colaborador de dicho vínculo, desencadenando así problemas en el control emocional y la correcta gestión conductual propia de una persona saludable en el entorno laboral, familiar y personal (Olavarría, 2016). Esto puede comprometer fuertes competencias psicológicas en las personas, desencadenando problemas emocionales y morales en fuertes niveles (Carrillo, 2019), y afectando directamente sus funciones en el servicio público. (Guevara, 2018). A pesar de ello, no existen estudios en el contexto peruano que proporcionen información científica sobre la relación entre el Mobbing y Desempeño Laboral en los efectivos policiales de la UNISEESP Norte.

Acorde al contexto representado, se precisa oportuno investigar la relación entre el Mobbing y el desempeño laboral en efectivos policiales, debido a que las dos variables de forma independiente tienen altas repercusiones en el contexto laboral de efectivos Policiales en Lima (Bazán y Cerna, 2019). Además, Resulta necesario conocer la interacción social entre los efectivos policiales que pertenecen a la UNISEESP Norte, para verificar el estado psicológico que permitirá ejercer labores propias del oficio, asimismo, contemplar a grandes rasgos información propicia al atender los ejes vulnerables de calidad de vida laboral en los policías en una investigación que evalúe distintos campos relacionados a la afección del desempeño laboral, lo cual demanda la ciudadanía (Uilah et al; 2022).

La formulación del problema en el presente estudio es ¿Cuál es la relación entre el Mobbing y el Desempeño laboral de los efectivos policiales de la UNISEESP Norte, 2022?

De tal forma, a nivel teórico, es considerable aportar información que brinde conocimiento actualizado y permita conocer la relación entre factores cruciales que determinan una adecuada calidad de vida laboral policial, de tal

manera que su uso en investigadores pueda acceder de información confiable en el estudio del Mobbing y Desempeño laboral en efectivos policiales.

Además, a nivel práctico, es importante identificar la coyuntura policial actual y dar a conocer la dinámica laboral en efectivos policiales de la UNISEESP Norte, y así erradicar componentes negativos en la institución policial, para ejercer labores propias a la seguridad ciudadana, y a su vez es benefactor de las leyes peruanas, además permitirá a otras instituciones públicas ejercer conductas y aptitudes adecuadas que enfoquen mejorar factores potenciales en una organización. Por otra parte, esta investigación permitirá beneficiar a la relevancia social debido a que está direccionada a una población en específica con el fin de optimizar el nivel de vida laboral en efectivos policiales a través de un estudio como el presente, con responsabilidad y respeto del mismo.

De esta manera, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre el Mobbing y Desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte, 2022. Igualmente, los objetivos específicos fueron: identificar el nivel de Mobbing en los efectivos policiales de UNISEESP Norte; hallar el nivel de Desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte; determinar la relación entre la dimensión atentado contra la autoestima y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte; establecer la relación entre desvalijamiento de la práctica y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte; e indicar la relación entre la dimensión influencias organizacionales y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte.

En ese sentido, la hipótesis del estudio afirmó que existe relación inversa y significativa entre el Mobbing y el Desempeño laboral de los efectivos policiales de la UNISEESP Norte, 2022. Así, las hipótesis específicas del estudio fueron: existe nivel alto de Mobbing en los efectivos policiales de UNISEESP Norte; existe nivel bajo de Desempeño Laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte además, existe relación inversa y significativa entre la dimensión atentado contra la autoestima y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte; existe relación inversa y significativa entre desvalijamiento de la práctica y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de

UNISEESP Norte; existe relación inversa y significativa entre la dimensión influencias organizacionales y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes nacionales, Pinto y Valverde (2019), estudiaron la correlación entre factores psicosociales en el trabajo y estilos de afrontamiento al estrés en suboficiales de la policía. La muestra está compuesta por 208 efectivos suboficiales en actividad de las comisarías Los Olivos, Puente Piedra, Independencia, Ancón, Comas y Carabaylo. Se emplearon tres instrumentos para la recopilación de datos, la primera un apartado sociodemográfico, segundo el cuestionario adaptado de factores psicosociales en el trabajo interpretado por la estimación de condiciones del trabajo, entorno del mismo y la organización, asimismo, se aplica la escala adaptada para medir el afrontamiento multidimensional (COPE) del cuestionario de Estilos de Afrontamiento al estrés, el cual evalúa tres estilos centrados al problema, emoción y otros aspectos. Los resultados revelan que hay un alto índice de correlación entre la exigencia laboral y estilos de afrontamiento centrado en el problema y emoción ($r = .087$). Se concluye que, mientras más exigencias laborales observen los efectivos policiales tienden a emplear recursos confrontando resolver problemas y defender emociones propias que incluyan situaciones críticas del oficio.

Asimismo, Del Castillo (2018), analizó la relación entre el mobbing y el desempeño laboral, en el personal de la Sociedad de Beneficencia Pública de Bongará. La participación estuvo conformada por 85 trabajadores de la mencionada beneficencia. Con un diseño correlacional, no experimental. Se emplean dos cuestionarios; uno de ellos del mobbing o acoso laboral conformada por 20 ítems y el otro de desempeño laboral establecida por 19 ítems. De resultados se obtuvo que existe alta relación entre ambas variables (Rho de Spearman $\rho = -0.801$ y un p-valor de 0.000), determinando que el mobbing y el desempeño laboral son inversamente proporcionales, argumentando que mientras una variable aumenta, la otra disminuye.

Por consiguiente, Tang (2017) en su investigación, estudió la relación entre mobbing y bienestar psicológico, para ello su muestra estuvo conformada por 110 reclutas en la tropa de una institución miliar en el Callao, Perú. Se utilizaron dos cuestionarios, el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico Laboral (HPL) que se basa de 44 ítems y la Escala BIEPS-A que consta de 13 ítems. Los resultados

concluyeron en una existencia significativa en la relación inversa del mobbing y bienestar psicológico por $r = -,657$ y además la existencia de variantes en cuanto al sexo. Se concluye que a más mobbing menor bienestar psicológico y se evidencian discrepancias significativas por sexo, por otro lado, la edad no hace significancia.

Así también, Casahuilca (2015), investigó la correlación entre el mobbing y el desempeño laboral, teniendo como participantes a 61 miembros del Centro de Salud de Chilca. Para ello, los cuestionarios seleccionados a utilizar fueron un Cuestionario de 26 preguntas para medir al mobbing y 13 preguntas concernientes al desempeño laboral. Se produjeron índices de relación entre las variables, de manera inversa y significativa, así como porcentaje medio de desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca. Además, el nivel de productividad es medio, y los niveles motivacionales hacia el trabajo son bajos y las formas más comunes del mobbing que se presentaron fueron: hostigamiento horizontal, seguido del hostigamiento vertical (superiores). Se concluye que, el mobbing si perjudica al desempeño laboral, a lo cual a más evidencia de mobbing se reduce el desempeño laboral y a menos proporción de mobbing acrecienta el desempeño laboral.

Además, Palacios (2021), analizó la influencia de la administración del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Para eso realizó su estudio sobre una población compuesta por 177 personas entre personal administrativo y trabajadores. En cuanto a metodología, la investigación es descriptiva, y deductiva e inductiva con una técnica de análisis documental bibliográfico. Respecto a los instrumentos, se empleó encuesta y entrevista, y se llevó a cabo como técnica una investigación documental a través de la página de transparencia del portal de la universidad. Los resultados mostraron, en primer lugar, que la institución tiene definido el modelo de gestión administrativa, de tal forma que las personas están posibilitadas para aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades para proporcionar competitividad a la organización. En segundo lugar, el análisis de los datos de las encuestas permitió saber que los trabajadores estaban satisfechos respecto al desempeño laboral en su lugar de labores. Por una parte, es concluyente que, primero, la institución cuenta con un modelo de gestión por procesos o subsistemas de gestión del talento

humano como el área de reclutamiento, selección, capacitación, desarrollo, retención del personal, remuneraciones, seguridad, salud, entre otros. Por otro lado, se concluye que existen evaluaciones para calificar el índice de desempeño en los participantes y se cuenta con estrategias de gestión administrativas, que, al ser identificadas e implementadas, brindarán ventajas competitivas y habilidades de cada uno de los trabajadores.

Terronez (2017) estudió si existe o no incidencia entre el Mobbing y la Satisfacción Laboral en los Teleoperadores de un Call Center del distrito del Cercado de Lima 2017, población estuvo conformada por 321 teleoperadores. Asimismo, se utilizaron 2 escalas, cuestionario HPL - Hostigamiento, Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Según los resultados, existe relación negativa entre las variables, lo que permite concluir que mientras mayor sea el acoso hacia el trabajador, menor satisfacción de su ambiente de labores demostrará.

De esta manera, Quecaño (2021) estudió si está relacionada la gestión del talento humano y el desempeño policial, para ello la población estuvo constituida por 120 miembros de la policía, en la Dirección de Operaciones Especiales PNP, con 30 participantes activos. Asimismo, se elaboró una encuesta la cual fue evaluada por juicio de expertos quienes determinaron su validación para su uso del estudio, consiguiendo así los resultados, según la confiabilidad del Alfa de Cronbach con ,80 y ,90 en la correlación de las dos variables. Se dio a concluir, que, si existe relación directa entre las variables de la muestra policial en la DINOES perteneciente a la PNP, enfocando así la importancia de promover habilidades personales, competencias y profesionales para mejorar el desempeño laboral en efectivos policiales.

Por esta razón, Quispe (2019), evaluó la correlación que incurre entre el mobbing y el desempeño laboral en docentes del nivel secundario. La muestra está conformada por 157 profesores de escuelas arequipeñas de nivel secundario. Se aplicó un Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT-60) y el un Cuestionario de Desempeño Laboral para docentes; se trabajó con el estadístico chi cuadrado para determinar los niveles de correlación y para conocer si son inversas o directas; el coeficiente Tau_c se usó en busca de una medición ordinal.

Se obtuvo índices de una relación inversa ($Tau_c = -.603$ con $p .001$) entre mobbing y desempeño laboral de profesores de nivel de secundaria.

Como antecedentes internacionales, Colodro (2016) en Colombia realizó un estudio con la finalidad de describir el Mobbing o acoso psicológico laboral, de comportamientos o actitudes del personal Policial, teniendo en cuenta como participantes al interior del Distrito Policial N° 4 de la zona sur ciudad La Paz. Las técnicas utilizadas son Entrevista, grupo focal y aplicación del instrumento Barómetro Cisneros – Inventario Estructurado. Obteniendo así en resultados, la categoría Aislamiento muestra restricción por áreas o compañeros de trabajo que imposibilitan la obtención de información, el Hostigamiento se identifica la afección del estado de ánimo que perjudican al desempeño laboral, la Minimización como presencia de limitaciones a participar en actividades e insinuaciones conflictivas entre camaradas, las Amenazas son constantemente activas representadas por sanciones disciplinarias o seguimiento de normas internas, la Sobrecarga de trabajo reconocida por cambios de horarios, aumento de trabajo, delegaciones y entre otras actividades. Se concluye, la experiencia producto del mobbing en la institución policial afecta significativamente la estabilidad emocional y familiar en los efectivos policiales.

Finalmente, Azurdia (2014) desarrolló un análisis sobre el mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Envasadora de Alimentos y Bebidas S.A. La muestra considerada de 75 trabajadores dentro de la compañía. Se aplicó entrevista, observación, programas, modelo de intervención y planeación de programas y el Barómetro CISNEROS para identificar indicadores de acoso en los trabajadores. De tal manera que, según los resultados el 30% son acosados laboralmente, presentándose a continuación los indicadores: poca motivación para trabajar, molestia el lugar de trabajo, falta de interés en actividades institucionales y problemas para relacionarse con sus compañeros.

De esta manera, finalizando la mención a los antecedentes se da paso al desarrollo de las teorías de las variables empleadas en esta investigación.

Acorde al Modelo Teórico del Mobbing, la presente variable es estudiada desde la teórica cognitiva conductual, desarrollado en organizaciones que se

revelan a gran proporción desde los derechos laborales que debe percibir el personal, dichas conductas son a veces frecuentes por parte de quien agrede hasta lograr vulnerar sus derechos objetivos (Fidalgo, 2014). Por esto, podemos decir que en las organizaciones el acoso laboral no considera el respeto por los derechos humanos que debe de percibir el personal y pueden ser reiteradas a mayor grado (Ramos y Albornoz, 2021).

Ausfelder (2010) indica que el mobbing laboral es expresada a través de pareceres en un colaborador o colaboradores de una organización atípica, estas son nominadas conductas inadecuadas por los colaboradores dirigidos contra otro miembro del entorno laboral.

Por otro lado, Charlie (2015) define que los comportamientos o acciones que un trabajador muestra normalmente son moldeables ante una proyección de imagen o conducta mediante la observación u experiencia inapropiada, por ello es importante abordar las causas de este problema para lograr determinar con qué proporción es realizada y estudiar las posibles consecuencias de la vida de las personas y que tanto influyen ellos en su entorno habitual (Solorzano y Olives, 2022).

En la base teórica del desempeño laboral, Chiavenato (2007), hace referencia al agudo progreso de las capacidades de un colaborador con el objetivo de lograr una más alta productividad y eficiencia. Asimismo, se revela que la evaluación para el desempeño implementa novedosas normas de prestación optimizando el ejercicio, evaluando a la toma de decisiones de los superiores que consienta mejores oportunidades en la jerarquía de la organización de sus trabajadores (Ortiz et al; 2022), así mismo consiente evaluar con el objetivo de conocer si es considerado necesario retroalimentar una capacitación, revelando los posibles desfases en la estructura de los cargos y apoyando en la investigación de dificultades de índole personal que podrían perturbar el ejercicio de las labores diarias (Guimaraes et al; 2021).

La Real Academia Española (RAE) (2020), indica que el desempeño es el ejercicio de sus obligaciones innatas a ejecutar, a una profesión, oficio, cargo, esto

quiere decir que se trata del nivel que obtiene el colaborador de acuerdo al esfuerzo dado, habilidad que apueste en sus funciones profesionales.

Conceptualizando la variable de desempeño laboral, según Gabini (2018), menciona que es uno de los factores que mayor destaque ha obtenido de parte de las investigaciones en el comportamiento organizacional. Esto se da debido a que la productividad está vinculada al desempeño individual de cada integrante de la organización.

En concordancia con Zahra (2016), define al desempeño laboral como la contribución del trabajador hacia la organización en dirección a su comportamiento lo cual se ve evidenciado en una alta o baja productividad, considerándose así un óptimo desempeño al cumplir metas y generando éxito para la organización.

Los enfoques conceptuales del estudio, al respecto del mobbing para Gonzáles (2012), es el acoso laboral basado en un comportamiento perjudicial, hostil, abusivo y antiética que un sujeto o grupo de personas realizan de forma continua contra una persona, hasta lograr encontrarlo indefenso para dañar su salud mental, se producen como consecuencias enfermedades psicosomáticas, desequilibrio de identidad, así también como fortalecer carecientemente la salud mental. Por ello, el comportamiento negativo que se da entre los trabajadores de una misma empresa sin importar su rango, cargo o puesto cuando es atacado de forma repetida es considerado mobbing, durante un periodo prolongado de tiempo (Segrest et al; 2021).

Las causas de esta problemática se pueden considerar en dos factores, la mala gestión de disputas mala y desorganización del trabajo. Provocados por la incapacidad de los superiores para dar solución a conflictos e intervenir hiperactivamente problemas en la organización la cual pertenecen, mientras que por otra parte se presencia una nula intervención de los superiores, involucrándose atípicamente o negando el problema sin darle solución luego de haber identificado. (Leymann, 1996). Asimismo, Piñuel (2001) nos habla de las provocaciones del acoso laboral y señala sus efectos hacía el trabajador agregando síntomas como dolores de pecho, irritabilidad, ira, decaimiento, etc.

Finalmente, Chiavenato (2002), remarcó al desempeño laboral como las actividades correspondientes a cargos de manejo individual que, direccionados a reflexionar sobre los requisitos del puesto solicitado para reflejar dicho perfil en un proceso de selección a postulantes, preparase y entrenarse como psicológico; incluyendo observar las habilidades laborales, responsablemente acorde puesto dentro de una organización (Wajihah y Tuba, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Este trabajo fue una investigación básica (Ato, López y Benavente, 2013). Ya que se estudió, como lo menciona Vargas (2008), una compilación de información que brinda conocimientos a partir de la indagación para dar respuesta a problemas que ya existen.

Diseño de investigación

Esta tesis fue correlacional simple, según Hernández y Mendoza (2018), el diseño ya indicado se caracteriza por reconocer describir la relación que existe entre dos variables, y su comportamiento de una con la otra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Mobbing

Definición conceptual:

El mobbing muestra el constante e intencional maltrato verbal y conductual que suele sufrir un colaborador por parte de sus compañeros de su ambiente de trabajo, incluyendo comportamientos desalmados con el objetivo de conseguir su derrumbe o agotamiento psicológico por medio de diferentes tretas acometiendo su despido de la institución (Piñuel, 2001).

Definición operacional:

Se midió a través del cuestionario Escala de Mobbing Laboral (Cisneros)

Dimensiones: Atentado hacia la autoestima de la víctima, desvalijamiento de la práctica de la víctima e Influencias organizacionales

Indicadores: Humillaciones, Sentimientos de inferioridad, sobrecarga de trabajo, desvalorización de sus capacidades, hostigamiento, acoso constante, limitaciones en las tareas.

Escala de medición: ordinal

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual:

Chiavenato (2002), mencionó que el desempeño laboral requiere de la eficiencia y efectividad con la que se desenvuelve el trabajador siendo así de demanda para la empresa y organización, en tal sentido que si es de forma positiva alcanza gran satisfacción laboral y el laurel de la empresa, en síntesis, el desempeño se fundamenta en como el trabajador se comporta con efectos en la empresa.

Definición operacional:

Se midió a través de la Encuesta de desempeño laboral.

Dimensiones: Factores generales y factores específicos.

Indicadores: Conocimiento de función, espíritu de superación, Identificación con la institución, Iniciativa, Relaciones interpersonales, Responsabilidad funcional y responsabilidad administrativa, Calidad de trabajo, Cantidad del trabajo, coordinación, empleo del tiempo, manejo de instrumentos.

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Efectivos Policiales de la UNISEESP Lima.

La población de esta investigación constó de 1600 efectivos policiales, entre mujeres y varones que pertenecen a la División de Servicios Especiales (DIVSEESP), la cual está dividida en diferentes Unidades (UNISEESP) que se encuentran dentro de la jurisdicción Lima Metropolitana, tomándose que por población se entiende al conjunto de personas que mantienen una característica en común (Hernández y Mendoza, 2018).

Y sus edades oscilaron entre 20 y 60 años de edad, con la finalidad de realizar operaciones policiales, de prevención, seguridad y vigilancia, ante posibles alteraciones del orden público, asimismo realizan actividades internas como administrativas, seguridad de instalaciones, servicio de áreas verdes, servicios de limpieza y cocina.

Criterios de inclusión:

Efectivos policiales que laboraron en la Unidad de Servicios Especiales Norte 2022, habiéndose considerado a mujeres y varones que estuvieron dispuestos a participar en la investigación y pertenezcan a la Unidad los últimos 6 meses.

Efectivos policiales entre 20 y 60 años.

Criterios de exclusión:

Efectivos policiales que por motivo de la pandemia se encontraron en el factor riesgo y dejaron de asistir a su centro de labores, encontrándose aislados para prever su estado de salud.

Efectivos policiales que pasaron a situación de disponibilidad y/o retiro en los últimos 6 meses.

Efectivos policiales que presentaron alguna limitación para completar la evaluación.

Muestra: Efectivos Policiales de la UNISEESP Lima Norte.

La muestra es definida como un segmento minúsculo del conjunto de sujetos con la misma característica, apartada con el fin de recolectar datos destacables (Bernal, 2010), por ende, para la presente investigación se eligió a la UNISEESP NORTE, con una muestra de 226 efectivos policiales, conformada por dicha cantidad de personal según el cuadro orgánico de la Unidad. (**Anexo 9**)

Muestreo

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, ya que se almacenaron datos sin iguales oportunidades a los participantes (Cesta, 2009).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), definió para el estudio, la técnica elegida la encuesta, esto quiere decir, que se trabajó con encuestas los que se conformaron por grupos de preguntas estructuradas.

Asimismo, para la medición del Mobbing se hizo uso de la Escala de Mobbing Laboral y para evaluar el desempeño laboral se aplicó la Encuesta del Desempeño

Laboral, las mismas que se aplicaron a través del formulario Google. Se detallan las fichas técnicas:

Ficha técnica del cuestionario de CISNEROS, variable 1 Mobbing

Nombre:	Escala de Mobbing Laboral (Cisneros)
Autor:	Piñuel (2001)
Procedencia:	Madrid - España
Adaptación:	Correa y Rojas (2019)
Procedimiento:	Individual o Colectiva
Duración:	20 a 30 minutos
Rango de edad de aplicación:	18 años a más
Cantidad de ítems:	43

Propiedades psicométricas Escala Cisneros

Instrumento original

Se evaluó la confiabilidad del instrumento con una muestra de 1303 empleados en la zona del corredor de Henares, obteniendo un resultado AFE de 0.70 y una validez por Omega de 0.97. Esto significa que el cuestionario se mostró fiable.

Adaptación del instrumento

La adaptación hecha en Perú con 451 trabajadores de los sectores públicos obteniendo una razón de verosimilitud $X^2/df < 3$, raíz media residual SRMR $< .08$, índices comparativos NFI $> .90$ y Relativo RFI $> .90$, resultados aceptables para trabajarlos con trabajadores del sector público. Asimismo, el coeficiente de Omega se obtuvo un .97 presentando un valor de significancia favorable.

Ficha técnica de la Encuesta del Desempeño Laboral

Título:	Encuesta del Desempeño Laboral
Autor:	Callirgos (2017)

Procedencia:	Perú
Tipo de procedimiento:	Grupal o individual
Duración:	20 min.
Dirigido:	Efectivos Policías
Cantidad de ítems:	20

Propiedades psicométricas del Desempeño Laboral

Se hizo un estudio piloto para obtener la validez de contenido, utilizando el criterio de jueces, lo que indicó que las propiedades del instrumento son suficientes para obtener resultados válidos. En cuanto a la confiabilidad del coeficiente KR-20, fue de ,78 indicando así que es de alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Primeramente, se pidieron las autorizaciones correspondientes de los instrumentos psicométricos a sus editores. Seguido a esto, se realizaron las coordinaciones con el Jefe de la Uniseesp Norte, a fin de requerir el beneplácito para efectuar la pesquisa mencionando también el fin de esta tesis.

Posteriormente, una vez logrado el permiso respectivo, se efectuó la recogida de los datos mediante un Google forms, incluyendo un apartado de datos sociodemográficos y el consentimiento de cada participante, enviado luego online a los participantes. Para culminar, con la información brindada se procedió a descargar los datos para filtrarlos, analizarlos e interpretar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Habiendo recolectado los datos, éstos fueron organizados en una base de datos por medio de Microsoft Excel; asimismo, se hizo el procesamiento estadístico a través del IBM SPSS v25 en el que se utilizaron las técnicas de normalidad y correlación, acorde a los fines que se plantearon en este trabajo. En ese sentido, primero se analizaron las frecuencias de las variables; seguidamente, para la distribución de los datos, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, como se hace en muestras mayores a 50, obteniendo que los datos de este trabajo poseían una distribución no normal (Flores y Machuca, 2021).

Para culminar, la correlación, se determinó por medio del coeficiente de Spearman Brown, debido a que es una prueba no paramétrica utilizada en datos con no normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Este trabajo se realizó con el compromiso y profesionalismo necesario para el perfeccionamiento del trabajo de investigación, evitando copias y/o falsedades, donde se siguió continuidad en lineamientos de originalidad de estudios precedentes estudiados acerca de este tema.

Siguiendo a Ñaupas et al. (2018) esta tesis contempló los principios éticos que se mencionan a continuación: reserva de quienes participan, uso de un documento que establezca la voluntariedad de las personas, esto significa, que se elaborará un formato a modo de consentimiento informativo de la participación, así como el objetivo del estudio. Cada efectivo policial tuvo libre elección de resolver las interrogantes de forma autónoma y sin intervención de un tercero que lo haya presionado a informarse inadecuadamente; ultimadamente, se hizo mención en la originalidad de este trabajo, asegurando la no similitud o plagio, y tomando las medidas necesarias para la redacción adecuada en formato APA.

Para finalizar se consideraron los principios bioéticos orientado para la libertad de la persona participante, el principio de no maleficencia, la beneficencia de la población al comprender los resultados obtenidos y el principio de justicia, puesto que entre los que participaron no se evidenció signos de discriminación (Gómez, 2015).

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva de mobbing y desempeño laboral:

Tabla 1

Índice descriptivo de mobbing

Mobbing	f	h%
Bajo	116	51,3%
Medio	20	8,8%
Alto	90	39,8%
Total	226	100%

Nota. Fuente: datos spss

Sobre esta tabla, se muestra la estadística descriptiva del mobbing, según tres niveles: alto, medio y bajo; haciendo énfasis en la incidencia porcentual de sus categorías. En ese sentido, se observó que 51,3% puntuó en la categoría “bajo” de desempeño laboral, 8,8% nivel medio y 39,8% “alto”.

Tabla 2

Índice descriptivo Desempeño

Desempeño laboral	f	h%
Bajo	54	23,9%
Medio	18	8,0%
Alto	154	68,1%
Total	226	100%

Nota. Nivel descriptivo de la variable desempeño laboral.

Sobre esta tabla, se muestra la estadística descriptiva del desempeño laboral, según tres niveles: alto, medio y bajo; haciendo énfasis en la incidencia porcentual de sus categorías. En ese sentido, se observó que el 23,9% puntuó en la categoría “bajo” de desempeño laboral, el 8,0% puntuó “medio” y el 68,1% “alto”.

4.2. Análisis de normalidad inferencial:

Tabla 3

Normalidad inferencial de mobbing y sus dimensiones

Dimensiones	K-S	Sig
Atentado hacia la autoestima de la víctima	,306	,000
Desvalijamiento de la práctica de la víctima	,305	,000
Influencias organizacionales	,284	,000
Mobbing	,273	,000

Nota. S-W=Komorogov-Smirnov

Esta tabla resalta la observación de normalidad inferencial de mobbing y subáreas. Se muestra un índice estadístico con significancia para todas las dimensiones y variable general ($p < ,05$), de este modo se determina no normalidad en la data.

Tabla 4

Normalidad inferencial de desempeño laboral y subáreas

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Factores generales	,425	,000
Factores específicos	,345	,000
Desempeño laboral	,359	,000

Nota. S-W=Komorogov-Smirnov

Esta tabla resalta la observación de normalidad inferencial de desempeño laboral y subáreas. Se muestra un índice estadístico con significancia para todas las dimensiones y variable general ($p < ,05$), de este modo se determina no normalidad en la data.

4.3. Análisis de correlación entre las variables y sus dimensiones:

Tabla 5*Correlación de mobbing y desempeño laboral*

Correlaciones		Desempeño laboral
Mobbing	Coef. Corr. Spearman	-,462**
	Sig.	,000
	TE	Moderado
	N.	226

Nota. r_s =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto;

**= $p < ,01$; *= $p < ,05$

La presente tabla muestra correlación de la variable mobbing y desempeño laboral. La correlación es inversa y estadísticamente significativa ($r_s = -,462^{**}$; $p < ,05$).

Tabla 6*Correlación de dimensión atentado contra la autoestima y las dimensiones de desempeño laboral*

Correlaciones		Factores generales	Factores específicos
Atentado contra la autoestima	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	-,475**	-,410**
	Sig.		,000
	TE		Moderado
	N.		226

Nota. Fuente: datos spss

La presente tabla muestra la relación entre atentado contra la autoestima y desempeño laboral. Se registra correlación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión atentado contra la autoestima y factores generales $r_s = -,475^{**}$ ($p < ,05$) y con factores específicos $r_s = -,410^{**}$ ($p < ,05$).

Tabla 7

Correlación entre la dimensión desvalijamiento de la práctica y las dimensiones de desempeño laboral

Correlaciones			Factores generales	Factores específicos
Desvalijamiento de la práctica	Coeficiente de correlación de Spearman	Rho	-,514**	-,471**
	Sig.			,000
	TE		Grande	Moderado
	N.			226

Nota. Fuente: datos spss

La presente tabla muestra la relación entre desvalijamiento de la práctica y el desempeño laboral. Se reporta correlación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión desvalijamiento de la práctica y factores generales $rs=-,514^{**}$ ($p<,05$) y con factores específicos $rs=-,471^{**}$ ($p<,05$).

Tabla 8

Relación de las dimensiones influencias organizacionales y desempeño laboral

Correlaciones			Factores generales	Factores específicos
Influencias organizacionales	Coeficiente de correlación de Spearman	Rho	-,533**	-,455**
	Sig.			,000
	TE		Grande	Moderado
	N.			226

Nota. Fuente: datos spss

En la presente table se muestra la relación de las dimensiones influencias organizacionales y desempeño laboral. Se reporta correlación inversa y estadísticamente significativa entre la dimensión influencias organizacionales y factores generales $rs=-,533^{**}$ ($p<,05$) y con factores específicos $rs=-,455^{**}$ ($p<,05$).

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general de este trabajo, que buscó conocer la relación entre el Mobbing y Desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte, por lo que se encontró una relación negativa y estadísticamente significativa entre las variables, lo que permite asumir que mientras mayor sea el índice de mobbing, menor será el desempeño laboral, en la población.

Dado lo mencionado, la hipótesis 0 es rechazada, aceptando la hipótesis 1 del trabajo. Sobre ello, lo encontrado es similar a los trabajos de Tang (2017) y Quispe (2019), quienes demostraron relaciones similares en muestras policiales en la región Lima. Los autores señalan que, en muchos de los casos, los agentes no reportan el acoso sufrido, por miedo a represalias, por lo que normalmente los estudios deben ser considerados en mayor cantidad para ser visto desde un enfoque realista.

En esa misma línea, Del Castillo (2018) sugiere que, dándose una relación más fuerte, ésta se debe a la mala gestión de problemáticas en la institución, y a la desorganización en el trabajo, por la corrupción, la inadecuada preparación, o los insuficientes recursos que se les brindan tanto a los superiores como a los efectivos. De modo que, su estudio maneja una hipótesis similar, en la que se requiere de una mejora en la comunicación horizontal y la transparencia entre las líneas jerárquicas de la PNP.

Por otro lado, autores como Pinto y Valverde (2019) sugieren que mientras mayor sean las exigencias de un cargo policial, mayor índice de aumento habrá en el desempeño, concluyendo que en ciertos casos la disciplina y el trabajo presionado puede favorecer esta característica. Desde el punto de vista de este estudio, las variables se ven entrelazadas a una serie de subelementos relacionados con la presión que hay detrás de la figura policial, lo cual es resaltado por los autores, como una necesidad que puede ser resuelta desde varios niveles jerárquicos.

Sobre el primer y segundo objetivo específico, que buscaron identificar los niveles de Mobbing y desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte; se observó que la mayoría de participantes presenta nivel bajo de mobbing, pero un 39,8% mantenía un nivel alto. Además, la mayoría de ellos demostró un nivel de

alto de desempeño laboral, pero un 23.9% mantuvo un nivel bajo. Esto se resume en que, hay una situación problemática dentro de la institución, demarcándose una cifra creciente de efectivos que afirman haber sufrido de acoso, mientras que casi en la misma proporción, el desempeño tiene deficiencias.

Esto se observa con similitud, en los trabajos de Palacios (2021) y Quecaño (2021), quienes mencionan una mayoría con bajos niveles de Mobbing, pero reportando al mismo tiempo niveles significativos de mobbing (más del 30%). En este trabajo, los autores reflexionan sobre la realidad del acoso en las filas policiales, haciendo énfasis en que no existen estrategias para el manejo de estas situaciones, y al contrario, la mayoría son promovidas intrínsecamente en la referencia cultural.

Por su parte Colodro (2016) describe niveles altos de desempeño laboral, pero un porcentaje significativo de nivel bajo (más del 30%). Ante esto, se describe que los estándares de trabajo en las instituciones estatales de esta naturaleza, no se han ajustado a las necesidades de ambas partes, si no que son desiguales, y benefician a quienes están en la cabeza, formulando una situación de abuso sistemático hacia las personas de menor rango.

Sobre el tercer, cuarto y quinto objetivo específico, que buscaron determinar la relación entre las dimensiones atentado contra la autoestima, desvalijamiento de la práctica e influencias organizacionales, y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte. Por tales, se halló correlación negativa y estadísticamente significativa en las tres dimensiones de mobbing y la dimensión factores generales de la variable “Desempeño Laboral”.

Esto significa que, mientras más y/o peores agresiones reciban la autoestima, las prácticas e influencias organizacionales del efectivo policial, menor capacidad demostrarán manejo del cargo, sentimiento de desarrollo personal, identidad institucional, proactividad, compañerismo e interacción, cumplimiento de los deberes y la administración de la propia imagen.

Por una parte, Terronez (2017), coincide en que hay factores de relación interna y cumplimiento de deberes, que están debilitados por el mal manejo de la comunicación y sistema de emociones de las fuerzas del orden. Para el autor, existe un modelo que explica la razón por la cual es tan difícil resolver esta

situación, siendo su principal componente el silencio institucional, y la poca transparencia. De modo que, los oficiales se ven presionados a abandonar cualidades personales, para ser aceptados en el grupo, y promovidos hasta completar el círculo vicioso de maltratos.

Esto se asemeja a lo descrito por Casahuilca (2015) quien se concentra en describir las dimensiones involucradas en el desarrollo de problemas de desempeño laboral, demarcando que la proactividad y la administración de la propia imagen se ve más deteriorada que las demás dimensiones. En ese aspecto, el autor resalta que se espera que los efectivos aumenten su desempeño, cuando se ejerce mayor presión en sus hábitos dentro del deber, lo cual muchas veces resulta en una despersonalización y automatización de las funciones, creando un vacío en el significado que los efectivos tienen sobre las tareas que cumplen.

En contraste, los autores también incluyen variables que pueden afectar esta relación entre estas dimensiones, tales como el bienestar psicológico y familiar, el sexo, la edad, la estabilidad emocional, y la satisfacción laboral, mencionando que, en casos no atípicos, tanto el mobbing como el desempeño laboral, pueden demostrar un comportamiento distinto, cuando se involucran otras variables. Por ejemplo, para ellos la realidad es muy distinta a países desarrollados, en donde las relaciones laborales están delimitadas siempre por un código de ética y un estricto manejo de la formalidad; así, si se dieran estas condiciones, en situaciones en las que priman los factores protectores, no se podrían duplicar los resultados.

Por otro lado, en la literatura revisada se encontró también, que la gestión administrativa, las ventajas competitivas, la optimización de las habilidades de cada trabajador, la promoción de las habilidades personales, y las competencias personales y profesionales, pueden mejorar el desempeño laboral, y prevenir el mobbing en poblaciones que involucran efectivos policiales. Lo que significa que existe una reciprocidad en la relación de ambas variables, en términos de sus dimensiones.

El acoso, normalmente es considerado como un efecto en los estudios previos; sin embargo, en este trabajo se demuestra que el desempeño laboral bajo también podría tener efectos negativos en los niveles de acoso percibido. Esto no significa que sea un causante, sino que los participantes asumen que cuando menor

productividad o índices de rendimiento mostraron, mayores fueron los castigos y malos tratos.

Las implicancias de este trabajo son relevantes en el nivel de relación encontrada entre el acoso que existe en las instituciones policiales, y las afectaciones del desempeño laboral. Por ejemplo, se encontró que el mismo porcentaje de personas con alto nivel de mobbing, poseían niveles bajos de desempeño. Resultados similares, han sido reportados con poca incidencia, por lo que este estudio puede ser utilizado como una referencia ante futuras proposiciones sobre el entendimiento de la estructura y dinamismo dentro de las instituciones policiales.

Además, se abre paso a una futura formulación en la que, la realización de las labores y deberes diarios de los efectivos policiales, se ve directamente delimitada y entorpecida por el accionar de sus superiores sus compañeros. Por tanto, una mejora en el trato y clima laboral, podría corresponder a una mejora en la imagen de las instituciones policiales. Estas implicancias están enfocadas a abrir el paso a soluciones y estrategias que fomenten la salud mental en la institución, y promuevan la búsqueda de información sobre variables adyacentes.

Las limitaciones de este trabajo incluyeron, el hecho de que no se estudió la influencia de una variable sobre otra, si no que se buscó determinar de qué forma se desarrolla la relación. En ese sentido, se debería buscar profundizar en el comportamiento de una posible variable influyente, como un modelo explicativo que enfoque las causas reales de ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

1. Se halló una correlación inversa y muy alta entre el acoso laboral (Mobbing) y el desempeño laboral. Lo que significa que mientras mayor acoso sufren los efectivos policiales, menor desempeño laboral podría demostrar.
2. Se encontró que la mayoría de participantes presentaban niveles bajos de mobbing; sin embargo, existió un considerable 30% de participantes afectados por este problema.
3. Se encontró que la mayoría de participantes demostraban niveles altos de desempeño laboral; sin embargo, también existió un considerable 30% de participantes afectados por un bajo nivel en dicha variable.
4. Se demostró un nivel de correlación inversa y muy alta entre la dimensión del mobbing (atentado contra la autoestima) y una dimensión de desempeño laboral (factores generales).
5. Se demostró un nivel de correlación inversa y muy alta entre la dimensión de mobbing (desvalijamiento de la práctica) y una dimensión de desempeño laboral (factores generales).
6. Se demostró un nivel de correlación inversa y muy alta entre la dimensión de mobbing (influencias organizacionales) y una dimensión de desempeño laboral (factores generales).

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Desarrollar estrategias de prevención de mobbing en la institución policial, mediante campañas informativas.

SEGUNDA: Desarrollar estudios posteriores para evaluar una mejora en los índices de acoso laboral y desempeño de la institución.

TERCERA: Instaurar talleres de capacitación para fomentar el buen clima laboral, asimismo medir el estado emocional de cada uno de los miembros de la Institución Policial.

CUARTA: Fomentar un mayor desempeño laboral mediante actividades que puedan contribuir a la confraternidad y compañerismo entre efectivos policiales, para así establecer el buen trato y trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Ausfelder, L. (2010). Does workplace mobbing exist? Edt. S.A de C.V.
- Azurdiá (2014). El mobbing y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Embazadora de Alimentos y Bebidas S.A. [Tesis para optar la Licenciatura en Psicología, Universidad de San Carlos de Guatemala].
- Bazán, S. y Cerna, M. (2019) Estrés laboral y estilos de afrontamiento en Policías de la Comisaría Central de la Ciudad de Cajamarca [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo].
- Casahuillca, (2015), Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca-2015. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Carrillo, J. (2019) El nivel de daño moral y psicológico del niño y adolescente por el incumplimiento del régimen de visitas en las instituciones familiares del Segundo Juzgado de Familia del distrito de Tarapoto, 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Martín].
- Charlie, K. (2015). Workplace Harassment. España: Macmillan Publisher S.A.
- Chávez, Á. (2012) La estructura y funciones de la Policía Nacional del Perú bajo un enfoque moderno. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Chiavenato, L. (2002) Human Talent Management, 3° ed. Mc.GrawHill Interamericana.
- Colla, M. y Figueroa, I. (2021) Ansiedad en tiempos de pandemia y su relación con la agresividad en el personal policial de la U.S.E. Puno, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Colodro, P. (2016). Fenómeno del Acoso Laboral o Mobbing en la Policía Boliviana. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés].
- Correa, C. y Rojas, K. (2019) Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala CISNEROS de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de

Trujillo [Tesis para optar licenciatura en Psicología, Universidad César Vallejo].

De los Santos, J. (2016) Resiliencia y riesgos psicosociales en efectivos policiales de Secesver del Distrito de Ventanilla – Regpol Callao -2015. [Tesis de licenciatura en Psicología, Universidad Señor de Sipán].

Del Castillo (2018). Mobbing y desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Bongará - Amazonas, 2018 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Diaz, K. (2017) Gestión del talento humano y su relación con el clima organizacional de los efectivos policiales de la comisaría de Chancay en el año 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

Fidalgo, M. (2014). Manifestations of workplace bullying, mobbing and symptoms associated with post-traumatic stress. *Psychology Journal*, 10(2), 32-45. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>.

Flores, P., & Machuca, L. (2021). *Acoso sexual callejero y autoestima en estudiantes de una ie pública femenina de la provincia de Huancayo, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2959295>

Gabini, S. (2018). *Potential predictors of Work Performance*. Editorial: Teseo.

Gómez, P. (2015). Basic principles of bioethics. *Peruvian Journal of Gynecology and Obstetrics*, 55(4), 230-233. <https://doi.org/10.31403/rpgo.v55i297>

Guevara, O. (2018) Delito de Cohecho pasivo en el personal de la dirección de tránsito de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana en los años 2015-2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].

Guimarães, C.; Carvalho, R., y Cançado, V. (2016). Workplace moral harassment and its consequences: A case study in a federal higher education institution. *RAUSP Management Journal*, 51(2),151-164. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553863906004>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Research methodology: The routes quantitative, qualitative and mixed*. Mc Graw Hill Interamericana Editores.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. 5ta edición (p. 154). Mcgrill.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.). México, Iztapalapa: Interamericana.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Homicidios en Latinoamérica y en el mundo. Capitulo IX*.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1532/cap09.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (Julio, 2018). Perú: Anuario Estadístico de Criminalidad y Seguridad Ciudadana, 2011-2017 - Visión Departamental, Provincial y Distrital.
https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1534/libro.pdf
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- López, M. (2018) Relación entre estrés percibido y estilos de Humor en un grupo de Policías de Lima Metropolitana. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
- Maribondo, R.; Torres, A.; Alvaro, J.; Garrido, A. (2020). Psychosocial Processes of Discrimination Against Women in the Workplace. *Revista Colombiana de Psicología*, 29(2),13-24. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80464951002>
- Núñez, R. (2017) Inteligencia emocional y ansiedad rasgo-estado en estudiantes de la escuela de Oficiales de la Policía Nacional del Perú Mariano Santos Mateo-Lima, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro].
- Olavarría, L. (2016) Mobbing y bienestar psicológico en los docentes del ISTFB de Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Ricardo Palma].
- Ortiz, C. y García, C. (2022). Organizational support perceived in Mexican workers in the service sector. *Interdisciplinaria*, 39(1), 285-297.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18069356018>

- Piñuel, I. (2001). *Mobbing: how to survive psychological harassment at work*. Ed. Sal Terrae.
- Piñuel, I. (2001). *La escala de Cisneros para evaluar Mobbing*. (1ªed.). España: Editorial PAIDÓS
- Policía Nacional del Perú. (2019). *Misión, Visión y Funciones de la Policía Nacional del Perú*. <https://www.policia.gob.pe/home/Nosotros>
- Quecaño, P. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño policial de la DINOES - PNP, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Quispe (2019). *Mobbing y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas de Asep María, Madre y Maestra-Circa de nivel secundario de la ciudad de Arequipa, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral y trabajadores de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Repositorio institucional de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Ramos, G. y Albornoz, K. (2021). *Change of labor occupation of the worker and its impact on the right to job stability* *Revista Facultad de Jurisprudencia*, 10, p. 389. <https://doi.org/10.26807/rfj.v10i10.354>
- Real Academia de la Lengua Española. (Actualizado 2020). *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/desempe%C3%B1ar>
- Romero, A. (2015) *Burnout y Cólera en Policías de una unidad de emergencia de Lima*. [Tesis para optar la licenciatura en Psicología, Pontificia Universidad Católica del Perú].
- Segrest, I.; Hurley, E., y Giannantonio, M. (2021). *Refugees/Displaced people in the workplace*. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(2),1-2. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323267864001>

- Solorzano, C. y Olivez, J. (2022). Business competitiveness and its impact on organizational performance in MSMEs. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 6(1), 1-7.
<https://www.redalyc.org/journal/5732/573270855001/573270855001.pdf>
- Spielberger, C, (1969) State Trait Anxiety Inventory. California: consulting Psychologist Press. Inc.
- Tang, Y. (2017) Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Terronez (2017). Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima 2017. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].
- Toledo, Á. (2019) El fortalecimiento estratégico de la participación ciudadana y su relación con la disminución de la delincuencia común en el distrito de Santiago de surco, años 2017-2018. [Tesis de Maestría, Universidad de Desarrollo y Defensa Nacional].
- Ullah, A.; Hadziroh, I.; Aziz, A.; Y Mehmood, W. (2022). Impact of workplace safety on employee retention using sequential mediation: evidence from the health-care sector. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 182-198.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553870604006>
- Vargas, Z. (2008). Applied research: a way of knowing the realities with scientific evidence. *Education*, 33(1), 155-165.
- Wajiha, S. y Tuba, S. (2022). Antecedents of organizational identification: implications for employee performance. *RAUSP Management Journal*, 57(2), 111-130. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553870604002>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Mobbing y desempeño laboral en efectivos policiales del personal policial en Lima Norte, 2022

Autora: Rios, A.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables								
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el Mobbing y Desempeño laboral en los efectivos policiales de la UNISEESP Norte, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el Mobbing y Desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación entre el Mobbing y Desempeño laboral en los efectivos policiales de la UNISEESP Norte, 2022.</p>	<p>Variable 1: Mobbing</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Atentado hacia la autoestima de la víctima. Desvalijamiento de la práctica de la víctima. Influencias organizacionales</td> <td>Del 1 al 43</td> <td>Ordinal</td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Atentado hacia la autoestima de la víctima. Desvalijamiento de la práctica de la víctima. Influencias organizacionales	Del 1 al 43	Ordinal
	Dimensiones	Ítems	Escala de medición								
	Atentado hacia la autoestima de la víctima. Desvalijamiento de la práctica de la víctima. Influencias organizacionales	Del 1 al 43	Ordinal								
	<p>Objetivos específicos: OE1: Identificar el nivel de mobbing en los efectivos policiales de UNISEESP Norte, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas: H1: Existe nivel alto de Mobbing en los efectivos policiales de UNISEESP Norte,2022.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Desempeño laboral general Desempeño laboral específico</td> <td>Del 1 al 20</td> <td>Dicotómica</td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Ítems	Escala de medición	Desempeño laboral general Desempeño laboral específico	Del 1 al 20	Dicotómica
	Dimensiones	Ítems	Escala de medición								
Desempeño laboral general Desempeño laboral específico	Del 1 al 20	Dicotómica									
<p>OE2: Hallar el nivel de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte, 2022.</p>	<p>H2: Existe nivel bajo de Desempeño Laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte,2022.</p>										
<p>OE3: Determinar la relación entre la dimensión atentado contra la autoestima y las dimensiones de desempeño laboral en los en los efectivos policiales de UNISEESP Norte, 2022</p>	<p>H3: Existe relación inversa y significativa entre la dimensión atentado contra la autoestima y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte,2022.</p>										
<p>OE4: Establecer la relación entre desvalijamiento de la práctica y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte, 2022.</p>	<p>H4: Existe relación inversa y significativa entre desvalijamiento de la práctica y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte,2022.</p>										
<p>OE5: Indicar la relación entre la dimensión influencias organizacionales y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte,2022.</p>	<p>H5: Existe relación inversa y significativa entre la dimensión influencias organizacionales y las dimensiones de desempeño laboral en los efectivos policiales de UNISEESP Norte,2022.</p>										
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos para utilizar								

Tipo:
Investigación de tipo teórico, asociativo de diseño de tipo correlacional simple.

Diseño:
Investigación no experimental transversal, ello debido a que el estudio se llevará a cabo en un tiempo determinado.

Población:

La población de esta investigación constó de 1600 efectivos policiales, entre mujeres y varones que pertenecen a la División de Servicios Especiales (DIVSEESP), la cual está dividida en diferentes Unidades (UNISEESP) que se encuentran dentro de la jurisdicción Lima Metropolitana.

Muestra:

La muestra es entendida como una parte reducida del universo la cual es seleccionada para recabar información destacada (Bernal, 2010), por tal sentido para esta investigación se determinó una muestra de 226 efectivos policiales, eligiéndose la totalidad del personal, porque la UNISEESP NORTE cuenta con poco personal en el cuadro orgánico de la Unidad.

Variable 1: Mobbing

Instrumento: Cuestionario Escala de Mobbing Laboral (Cisneros).

Variable 2: Desempeño laboral

Instrumento: Encuesta de desempeño laboral

Método de análisis de datos

Habiendo recolectado la información se consideró oportuno la utilización del programa de hoja de cálculo o Microsoft Excel y se procederá a registrarlos en la base de datos, asimismo llevarlos al programa estadístico IBM SPSS 21 donde se realizaron los procesos necesarios para obtener la información requerida para el cumplimiento de objetivos que planteó esta investigación. codificarlos y tabularlos, estos datos serán evaluados descriptivamente a través de la frecuencia, porcentaje, media y desviación estándar. Por lo que, en primer lugar, se desarrollará el análisis estadístico inferencial a través de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, Pedrosa et al. (2015) manifiesta que es una de las pruebas con mejor potencia estadística para confirmar que los datos se ajusten a la distribución normal.

Anexo 2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
MOBBING	Es el constante e intencionado maltrato tanto verbal y conductual que sufre un colaborador por parte de los compañeros de trabajo, comportándose con él de manera cruel con la finalidad de lograr su demolición o ruina psicológica pretendiendo su destitución de la institución a través de diversas maniobras (Piñuel, 2001).	Se podrá medir a través del cuestionario Escala de Mobbing Laboral (Cisneros). Adaptada por Correa y Rojas (2019).	Atentado hacia la autoestima de la víctima.	Humillaciones Sentimientos de inferioridad	Del 1 al 43	Escala Likert Ordinal (0) Nunca (1) Pocas veces al año (2) una vez al mes a menos (3) algunas veces al mes (4) una vez a la semana (5) varias veces a la semana (6) todos los días
			Desvalijamiento de la práctica de la víctima.	Sobrecarga de trabajo Desvaloración de sus capacidades		
			Influencias organizacionales	Hostigamiento Acoso constante Limitaciones en las tareas		
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2002), afirmó que el desempeño laboral depende de la eficiencia y efectividad con la cual se desempeña el trabajador siendo esta necesaria para la empresa u organización, la cual si es positiva logra gran satisfacción laboral y el éxito de la empresa, en resumen, el desempeño se basa en el comportamiento del trabajador con su resultado en la empresa.	La variable será analizada por la encuesta de desempeño laboral, adaptada por Callirgos (2017) con 20 ítems, cuyas dimensiones son factores generales y factores específicos.	Factores generales	<ul style="list-style-type: none"> ● Conocimiento de función ● Espíritu de superación ● Identificación con la institución ● Iniciativa ● Relaciones interpersonales ● Responsabilidad funcional y responsabilidad administrativa 	1,2 3,4 5 6 7,8 9,10	Escala dicotómica (0) NO (1) SI
			Factores específicos	<ul style="list-style-type: none"> ● Calidad de trabajo ● Cantidad del trabajo ● Coordinación ● Empleo del tiempo ● Manejo de instrumentos 	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20	

Anexo 4. Instrumento de evaluación

ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL

Autor Original Callirgos 2017

INSTRUCCIONES:

CONTESTE DENTRO DE LA CASILLA CON LA ALTERNATIVA QUE DESCRIBA MEJOR SU OPINIÓN:

SI (MARQUE SI CREE CONVENIENTE)

NO (MARQUE SI CREE CONVENIENTE)

N°	DIMENSIÓN 1: FACTORES GENERALES	SI	NO
1	Tengo conocimiento pleno de las tareas/actividades que me corresponden hacer.		
2	Planeo mi al comenzar el día y cumplo con los plazos establecidos para la entrega.		
3	Enfrento los problemas laborales con seguridad.		
4	Respeto las indicaciones de mis superiores y realizo mi trabajo con agrado.		
5	Conozco la misión, visión, valores, de mi institución y me siento plenamente identificado con ellos.		
6	En mi unidad, se me consulta sobre iniciativas para mejorar la calidad de mi trabajo.		
7	La relación con mis compañeros de trabajo es buena, ayudándolos cuando me necesitan.		
8	La relación grupal es buena que se permite que con la colaboración de todos se puede sacar adelante tareas difíciles.		
9	Considera Ud. que realiza sus funciones en forma consciente, sin esperar presiones por parte de sus superiores.		
10	Tengo pleno conocimiento de la normatividad legal vigente que se necesita para desarrollar mis labores diarias		
8	La relación grupal es buena que se permite que con la colaboración de todos se puede sacar adelante tareas difíciles.		
9	Considera Ud. que realiza sus funciones en forma consciente, sin esperar presiones por parte de sus superiores.		
10	Tengo pleno conocimiento de la normatividad legal vigente que se necesita para desarrollar mis labores diarias		

	DIMENSIÓN 2: FACTORES ESPECIFICOS	SI	NO
11	He recibido capacitación relacionada al desempeño de mis tareas en los dos últimos años.		
12	La carrera técnica/profesional que estudia está directamente relacionada con la función que desempeño dentro de la institución.		
13	En mi unidad se distribuyen bien las tareas para el logro de los objetivos.		
14	En mi unidad hay suficiente personal para cumplir con todo lo que se ha encomendado.		
15	Mi jefe de unidad me otorga libertad para coordinar con las demás áreas, las tareas que se me ha encomendado.		
16	Los objetivos de mi unidad se vienen desarrollando en alineación a lo planeado por los objetivos de la PNP.		
17	Realizo mi trabajo de manera eficiente, sin desperdiciar el tiempo.		
18	Tengo trabajo acumulado.		
19	Soy cuidadoso con los instrumentos de trabajo que se me han asignado.		
20	Tengo pleno conocimiento de las herramientas informáticas/tecnológicas que necesito para desarrollar mis labores.		

Anexo 5. Formulario virtual para la recolección de datos

Mobbing y desempeño laboral en efectivos policiales, 2022

Estimado(a) participante le saluda Angie Johana Ríos Sifuentes, estudiante de la carrera de Psicología. Me dirijo ante usted solicitando su participación y colaboración en este estudio que se realiza con fines académicos para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

 ariossi24@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)

 La función de guardar está inhabilitada

***Obligatorio**



Consentimiento Informado

Estimado participante:

Quisiera contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas bajo criterio personal, cabe resaltar que los datos obtenidos serán tratados confidencialmente. Ante ello, declara haber entendido de carácter VOLUNTARIA la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente ACADÉMICOS.

En caso de tener alguna duda en relación en la investigación, debe comunicarse con el responsable y asesor Luis Barboza Zelada.

Enlace: <https://forms.gle/XbXkcokQyphiRtrt8>

Anexo 6. Ficha sociodemográfica

Datos sociodemográficos

Este cuestionario es anónimo, por lo que NO debe escribir su nombre. Sólo le solicitamos que complete la siguiente información

Edad (Años) *

Tu respuesta

Sexo *

1 Masculino

2 Femenino

Grado *

Elige

Tiempo de Servicio en la Uniseesp *

Elige

[Atrás](#) [Siguiente](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google

Este formulario se creó en Universidad Cesar Vallejo. [Notificar uso inadecuado](#)

Google Formularios

Anexo 7. Carta de solicitud de autorización para el Jefe de Unidad de Servicios Especiales Norte.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0281-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Los Olivos, 11 de Noviembre de 2021

Sr.
Warren W. HIDALGO RODRIGUEZ
COMANDANTE PNP
JEFE UNISEESP NORTE

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. RIOS SIFUENTES ANGIE JOHANA, con DNI N°47983428 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 6700264787 quien desea realizar su trabajo de investigación para obtener su título de Licenciatura en Psicología titulado: "MOBBING Y DESEMPEÑO LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA UNISEESP NORTE, 2021", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, proporcionando una carta de autorización de la entidad que está bajo su dirección.

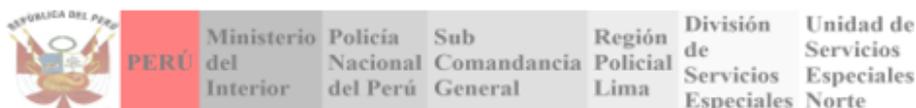
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Carta de autorización del Jefe de Unidad de Servicios Especiales Norte



"Año Del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Puente Piedra, 11 de noviembre del 2021

OFICIO N° 737 -2021-REGPOL LIM/DIVSEESP-UNISEESP NORTE-ADM

SEÑOR(A) : **Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**
Coordinadora de la Escuela de Psicología Filial Lima -
Campus Lima Norte

ASUNTO : Autorización de trabajo de investigación

REF. : CARTA N° 0281-2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez comunicarle que se recibió su solicitud de autorización para la Srta. RIOS SIFUENTES ANGIE JOHANA, estudiante de la carrera de psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación para obtener su título de Licenciatura en Psicología en nuestra Subunidad, por esta razón su pedido de investigación para trabajo de investigación con fines académicos ha sido **ACEPTADO**, le solicitamos contactarse con nosotros o acercarse a las instalaciones de esta Unidad de Servicios Especiales Norte.

Es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima personal.

Dios guarde a Ud.

WWHR/brsy.
Fls. ()

OA-243991
WARREN W. HIDALGO RODRIGUEZ
COMANDANTE PNP
JEFE UNISEESP NORTE

Anexo 9. Carta de solicitud de autorización de uso de la Escala CISNEROS



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0281-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 11 de Noviembre de 2021

Autores:

- Correa Espinoza Carla Eslougui
- Rojas López Keyla Soledad

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **RÍOS SIFUENTES, ANGIE JOHANA**, con DNI **47983428** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700264787**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**MOBBING, ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA UNISEESP NORTE, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso de la Escala de Mobbing Laboral (Cisneros) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

PERMISO - ESCALA CISNEROS - LIMA, PERÚ

ANGIE JOHANA RIOS SIFUENTES <ariossi24@ucvvirtual.edu.pe>
para CARLA, KEYLA

13:31 (hace 2 horas) ☆ ↶ ⋮

Buenos días,
le saluda la estudiante ANGIE JOHANA RIOS SIFUENTES de la Carrera profesional de Psicología en la Universidad César Vallejo, Lima Norte.
El motivo de mi correo es para solicitarles su autorización con la aplicación de uno de sus trabajos el cual fue la Escala CISNEROS de Mobbing laboral, realizado en el año 2019.
El fin de la autorización es para mi trabajo de investigación y hacer uso de las propiedades psicométricas encontradas en su trabajo "Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala CISNEROS de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo"

Desde ya agradezco su tiempo y por su gran consideración, la cual será muy beneficiosa para el estudio psicológico.

Quedo atento a su pronta respuesta. Gracias

Atentamente
Rios Sifuentes,, Angie Johana.
Lima - Perú

↶ Responder ↶ Responder a todos ↷ Reenviar

Anexo 10. Carta de solicitud de autorización de uso de encuesta de desempeño laboral.



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N° 0281-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 11 de Noviembre de 2021

Autores:

- Callirgos Requena Martha

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **RÍOS SIFUENTES, ANGIE JOHANA**, con **DNI 47983428** estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula **N° 6700264787**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"MOBBING, ANSIEDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EFECTIVOS POLICIALES DE LA UNISEESP NORTE, 2021"**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con la Encuesta del Desempeño Laboral a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Martha



Facebook

No está en tu lista de amigos en Facebook

VER PERFIL

30 DE NOVIEMBRE DE 2021 A LAS 9:19 P. M.

Buenas noches, te escribo
Angie Johana Rios
Sifuentes, estudiante de la
carrera de Psicología

Estoy haciendo un proyecto
de investigación para
obtener mi título de
Licenciada en Psicología

Quisiera por favor que me
apoyes, y me autorices con
la aplicación de tu trabajo

Del cuestionario de
Desempeño laboral

Que me facilites tu correo
para poder enviarte de
manera formal el saludo

Y así usarlo de prueba para
mostrarlo en mis anexos



Aa



Anexo 11: Fórmula de cálculo muestral

$$n = \frac{Z^2 S^2}{d^2 (N-1) + Z^2 S^2}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población (1600)

Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza. (1.96)

S² = varianza de la población en estudio (.50)

d = nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio. (.05)

$$n = \frac{1600 \times 1.96^2 \times .50^2}{.05^2 (1600-1) + 1.96^2 \times .50^2}$$

$$n = \frac{1903.8336}{4.9579}$$

$$n = 226$$

Anexo 12. Validez y confiabilidad de la prueba piloto

Tabla 1

Análisis estadístico de los ítems de la Escala de Mobbing Laboral

Ítem	M	DE	Asimetría	Curtosis	A	Ítem	M	DE	Asimetría	Curtosis	A
1	.33	.64	2.0	4.1	revisar	23	.28	.76	3.9	19.	revisar
2	.41	.84	3.0	12.	revisar	24	.36	.81	3.2	13.	revisar
3	.38	.71	1.7	2.3	revisar	25	.36	.79	3.3	14.	revisar
4	.25	.63	2.9	8.8	revisar	26	.33	.79	3.4	15.	revisar
5	.45	.92	3.5	17.	revisar	27	.26	.64	2.5	5.6	revisar
6	.20	.49	2.5	5.6	revisar	28	.16	.43	2.8	7.7	revisar
7	.34	.76	3.6	18.	revisar	29	.33	.72	2.7	8.8	revisar
8	.32	.75	3.8	19.	revisar	30	.16	.43	2.8	7.7	revisar
9	.44	.84	2.9	11.	revisar	31	.32	.66	2.1	4.1	revisar
10	.42	.84	2.8	11	revisar	32	.30	.69	2.9	10.	revisar
11	.38	.78	2.4	6.5	revisar	33	.24	.80	5.4	36.	revisar
12	.36	.86	4.2	24.	revisar	34	.45	.99	3.3	14.	revisar
13	.34	.64	1.6	1.5	revisar	35	.29	.78	3.7	17.	revisar
14	.18	.48	2.6	6.4	revisar	36	.34	.83	3.2	13	revisar
15	.38	.78	2.4	6.5	revisar	37	.34	.83	3.2	13	revisar
16	.30	.75	3.9	20.	revisar	38	.33	.74	2.6	8.0	revisar
17	.28	.58	1.9	2.8	revisar	39	.33	.79	3.4	15.	revisar
18	.38	.76	2.5	7.2	revisar	40	.32	.61	1.7	1.9	revisar
19	.33	.75	2.7	8.5	revisar	41	.22	.55	2.4	4.6	revisar
20	.33	.75	3.7	19	revisar	42	.20	.49	2.5	5.6	revisar
21	.24	.56	2.2	4.1	revisar	43	.18	.51	2.7	6.6	revisar
22	.34	.74	2.5	7.6	revisar						

Se puede observar que la tabla 1 está mencionando que el valor de la media va

desde 4.1 al 2.2; la desviación estándar es de 1.2 hasta .94 A sí mismo, en la asimetría todos ítems se ubican con valores inferiores a +/- 1.5. Igualmente, en la curtosis se evidencia varios todos ítems inferiores a +/- 1.5.

Tabla 2

Análisis estadístico de los ítems del Desempeño Laboral

Ítem	M	DE	Asimetría	Curtosis	Aceptable
1	.98	.11	-8.6	75.	revisar
2	.92	.27	-3.1	8.2	revisar
3	.98	.11	-8.6	75.	revisar
4	.97	.16	-60	34.	revisar
5	.98	.11	-8.6	75.	revisar
6	.81	.39	-1.6	.71	si
7	.98	.11	-8.6	75.	revisar
8	.98	.11	-8.6	75.	revisar
9	.96	.19	-4.7	21.	revisar
10	.96	.19	-4.7	21.	revisar
11	.94	.22	-4.0	14.	revisar
12	.92	.27	-3.1	8.2	revisar
13	.90	.29	-2.8	6.3	revisar
14	.73	.44	-1.0	-0.8	si
15	.85	.35	-2.0	2.2	revisar
16	.94	.22	-4.0	14.	revisar
17	.97	.16	-60	34.	revisar
18	.33	.47	.72	-1.5	si
19	.97	.16	-60	34.	revisar
20	.97	.16	-60	34.	revisar

Se puede observar que la tabla 2 está mencionando que el valor de la media va desde 4.1 al 2.2; la desviación estándar es de 1.2 hasta .94 A sí mismo, en la asimetría todos ítems se ubican con valores inferiores a +/- 1.5. Igualmente, en la curtosis se evidencia varios todos ítems inferiores a +/- 1.5.

Tabla 3

Evidencias de validez basada en la estructura interna mediante el AFC

Muestra total (n= 73)	Ajuste Absoluto			Ajuste Incremental	
	X ² /gl	RMSEA	SRMR	CFI	TLI

Escala de Mobbing Laboral	11.8	.11	.38	.31	.23
---------------------------	------	-----	-----	-----	-----

Nota: χ^2/gl = Chi-Cuadrado entre grados de libertad; RMSEA= Error de Aproximación cuadrático medio; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; CFI= Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= índice de Tucker-Lewis.

En la tabla 3 del análisis confirmatorio se evidencian los resultados obtenidos CFI= .31, TLI= .23, RMSEA=.11 y SRMR=. 38. De acuerdo a los indicadores de ajuste y el Ajuste incremental, no presentaron los niveles adecuados.

Tabla 4

Confiabilidad interna a través del coeficiente de alfa y omega

Elementos	Confiabilidad	
Escala de Mobbing Laboral	α	0.987
	ω	0.988
Desempeño Laboral	α	0.852
	ω	0.912

En la tabla 4, se concretó el análisis de cada dimensión por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, donde se encontró que solo la primera dimensión: desprecio y ridiculización alcanzo o superó el .8, lo cual significa que alcanzó un nivel de fiabilidad muy alta, según (Hernández y Fernández, 2014).