



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una  
institución militar peruana del Callao, 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA  
EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

TANG JIMÉNEZ, Yuriko Ambar

ASESOR:

Dr. KANEKO AGUILAR, Juan José

LINEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA-PERÚ

2017

## **Página del jurado**

Mg. César Raúl Manrique Tapia  
Presidente

Mg. Guissela Vanessa Mendoza Chávez  
Secretario

Mg. Juan Walter Pumahuacre Carhuayal  
Vocal

## **Dedicatoria**

A mi familia por su apoyo incondicional, por ser mi pilar y fortaleza durante todo estos años de desarrollo personal y profesional. A los docentes por compartir sus conocimientos para fortalecer los nuestros.

## **Agradecimiento**

Mi gratitud está dirigida a la Universidad César Vallejo, por incentivar la investigación en nuestra formación profesional.

A mi madre, quien me ha acompañado a lo largo de cada proceso, por ser un ejemplo de amor, lucha y esfuerzo constante.

A mi asesor, el Doctor Juan José Kaneko Aguilar, por su gran apoyo para la concreción del estudio.

Al docente Juan Carlos Montero, por su incansable búsqueda de conocimiento.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Yuriko Ambar Tang Jiménez, con DNI: 47569199, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Mobbing y Bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017", declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de Diciembre del 2017



---

Yuriko Ambar Tang Jiménez

DNI 47569199

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Mobbing y Bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar Peruana del Callao, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Yuriko Ambar Tang Jiménez

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías Relacionadas al tema	5
1.3.1. Concepto de Mobbing	5
1.3.2. Modelo Teórico de Mobbing	11
1.3.3. Concepto de Bienestar Psicológico	15
1.3.4. Modelo Teórico de Bienestar Psicológico Modelo de Carol Ryff	17
1.3.5. Mobbing y Bienestar Psicológico	21
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	24
II. MÉTODO	25
2.1. Diseño de Investigación	25
2.2. Variables y Operacionalización	26
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4.1. Estudio piloto	33
2.5. Métodos de análisis de datos	42

2.6.	Aspectos éticos	42
III.	RESULTADOS	43
IV.	DISCUSIÓN	62
V.	CONCLUSIONES	66
VI.	RECOMENDACIONES	67
VII.	REFERENCIAS	68
	ANEXOS	72
	Anexo n°1: Instrumento original	72
	Anexo n°2: Carta de Presentación	79
	Anexo n°3: Consentimiento Informado	80
	Anexo n°4: Matriz de Consistencia	81
	Anexo n°5: Formatos de criterio de jueces	85
	Anexo n°6: Acta de aprobación de originalidad de tesis	90
	Anexo n°7: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV	92
	Anexo n°8: Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis	93
	Anexo n°9: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	94

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Dinámicas del acoso psicológico</i>	12
Tabla 2 <i>Tabla de dimensiones propuestas en el modelo de Bienestar de Carol Ryff</i>	18
Tabla 3 <i>Validez de contenido del cuestionario de hostigamiento psicológico laboral, según el Coeficiente V. de Aiken</i>	34
Tabla 4 <i>Validez de contenido del cuestionario de hostigamiento psicológico laboral según Prueba Binomial</i>	35
Tabla 5 <i>Confiabilidad para el cuestionario de hostigamiento psicológico laboral según el Alfa de Cronbach</i>	36
Tabla 6 <i>Confiabilidad para el cuestionario de hostigamiento psicológico laboral según coeficiente de dos mitades de Guttman</i>	36
Tabla 7 <i>Baremos para el cuestionario de hostigamiento psicológico laboral para la población de tropa</i>	37
Tabla 8 <i>Validez de contenido del cuestionario de bienestar psicológico, según el coeficiente V. de Aiken</i>	38
Tabla 9 <i>Validez de contenido del cuestionario de bienestar psicológico</i>	39
Tabla 10 <i>Confiabilidad para el cuestionario de bienestar psicológico según el Alfa de Cronbach</i>	40
Tabla 11 <i>Confiabilidad para el cuestionario de bienestar psicológico según coeficiente de dos mitades de Guttman</i>	40
Tabla 12 <i>Baremos para el Inventario de bienestar psicológico para la población de tropa</i>	41
Tabla 13 <i>Correlación de Spearman Mobbing y Bienestar Psicológico</i>	43
Tabla 14 <i>Estadísticos Descriptivos de Mobbing</i>	44
Tabla 15 <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Mobbing</i>	45
Tabla 16 <i>Frecuencias y Porcentajes de Mobbing Total</i>	46
Tabla 17 <i>Frecuencias y Porcentajes del Indicador I: Limitar la Comunicación</i>	47
Tabla 18 <i>Frecuencias y Porcentajes del Indicador II: Limitar el Contacto Social</i>	48

Tabla 19 <i>Frecuencias y Porcentajes del Indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros</i>	49
Tabla 20 <i>Frecuencias y Porcentajes del Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador</i>	50
Tabla 21 <i>Frecuencias y Porcentajes del Indicador V: Comprometer la Salud</i>	51
Tabla 22 <i>Estadísticos Descriptivos de Bienestar Psicológico</i>	52
Tabla 23 <i>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Bienestar Psicológico</i>	53
Tabla 24 <i>Frecuencias y Porcentajes de Bienestar Psicológico Total</i>	53
Tabla 25 <i>Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión I: Aceptación/Control</i>	54
Tabla 26 <i>Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión II: Autonomía</i>	55
Tabla 27 <i>Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión III: Vínculos</i>	56
Tabla 28 <i>Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión IV: Proyectos</i>	57
Tabla 29 <i>Prueba de U de Mann-Whitney para Mobbing según género</i>	58
Tabla 30 <i>Mobbing y sus indicadores según género</i>	59
Tabla 31 <i>Prueba de Kruskal-Wallis para Mobbing según edad</i>	59
Tabla 32 <i>Prueba de U de Mann-Whitney para Bienestar Psicológico según género</i>	60
Tabla 33 <i>Bienestar Psicológico y sus dimensiones según género</i>	60
Tabla 34 <i>Prueba de Kruskal-Wallis para Bienestar Psicológico según edad</i>	61

## Índice de figuras

	Pág.
<i>Figura 1. Porcentajes de mobbing total</i>	46
<i>Figura 2. Porcentajes del indicador I: Limitar la Comunicación</i>	47
<i>Figura 3. Porcentajes del indicador II: Limitar el Contacto Social</i>	48
<i>Figura 4. Porcentajes del indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros</i>	49
<i>Figura 5. Porcentajes del indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador</i>	50
<i>Figura 6. Porcentajes del indicador V: Comprometer la Salud</i>	51
<i>Figura 7. Porcentajes de Bienestar Psicológico Total</i>	54
<i>Figura 8. Porcentajes de la dimensión I: Aceptación/Control</i>	55
<i>Figura 9. Porcentajes de la dimensión II: Autonomía</i>	56
<i>Figura 10. Porcentajes de la dimensión III: Vínculos</i>	57
<i>Figura 11. Porcentajes de la dimensión IV: Proyectos</i>	58

## RESUMEN

La investigación se realizó con el objetivo de identificar la relación entre mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar Peruana del Callao. La muestra estuvo conformada por 110 reclutas. El diseño de investigación empleado fue no experimental, de corte transversal, asimismo, el tipo de investigación fue descriptivo – correlacional. Se utilizó el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico Laboral (HPL) de Arévalo Carlos & Castillo Luisa, el cual consta de 44 ítems y la Escala BIEPS-A de María Casullo, el cual consta de 13 ítems. Los resultados concluyeron que existe relación muy significativa entre las variables mobbing y el bienestar psicológico ( $r = -0,657$ ), esta relación es de tipo inversa y de nivel moderado alto es decir, a mayor mobbing, menor bienestar psicológico. Asimismo, existen diferencias significativas a nivel de las variables (mobbing y bienestar psicológico) con la variable (sexo) determinándose que el sexo femenino presenta mayor nivel de mobbing, sin embargo en la variable bienestar psicológico, el sexo masculino presenta un mayor nivel. En cuanto a la variable (edad) no presentan diferencias significativas.

Palabras claves: Mobbing, Bienestar Psicológico, reclutas.

## **ABSTRACT**

The investigation was carried out with the objective of identifying the relationship between mobbing and psychological well-being in the Troop of a Peruvian military institution in Callao. The sample consisted of 110 recruits. The research design used was non-experimental, cross-sectional one, also, the type of research was descriptive - correlational. The Occupational Psychological Harassment Questionnaire (HPL) of Arévalo Carlos & Castillo Luisa was used, which consists of 44 items and the BIEPS-A Scale of María Casullo, which consists of 13 items. The results concluded that there is a very significant relationship between mobbing variables and psychological well-being ( $r = -0.657$ ), this relationship is of the inverse type and of a moderate high level, that is, the higher the mobbing, the less psychological well-being. Also, there are significant differences at the level of the variables (mobbing and psychological well-being) with the variable (sex), determining that the female sex has a higher level of mobbing, however in the variable psychological well-being, the male sex has a higher level. Regarding the variable (age) they do not present significant differences.

Keywords: Mobbing, Psychological Wellbeing, recruits.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Actualmente, la Salud Mental en las organizaciones ha cobrado gran importancia, puesto que un trabajador equilibrado es un trabajador eficaz, lo cual genera buenos resultados a la empresa donde labora. Hoy en día la Salud Mental es tomada como punto base del desarrollo personal y bienestar de cada persona.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013, párr. 2) explica la salud mental como un estado de bienestar en la que el sujeto es consecuente de sus competencias, puede encarar las presiones usuales de la vida, puede laborar de manera beneficiosa y provechosa siendo capaz de realizar una aportación a su sociedad.

El bienestar psicológico, es parte de la salud de manera más específica puesto que integra el nivel psicológico, se sabe que el estado de ánimo es transitorio sin embargo, su firmeza tiene mayor influencia. El bienestar psicológico establece, una señal positiva del nexo del individuo consigo mismo y con su entorno. (Oramas, Santana y Vergara, 2006, p.36).

Pero muchas veces la relacion entre el sujeto y su entorno no es la adecuada produciendocce un deterioro en su bienestar que puede traer como consecuencia la incapacidad laboral, uno de los fenomenos que generan mayor deterioro en el bienestar psicologico es el mobbing definido por Leyman, (1990, p.6) como una comunicación hostil e inmoral que se da de manera continua por una o varios individuos principalmente hacia una persona hasta que uno de los implicados se transforma en el desvalido.

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017, párr. 4) indica que cerca de 12 millones de personas en el mundo enfrentan día con día acoso laboral.

En el contexto latinoamericano los datos sobre mobbing son alarmante, en México Báez(2016, párr. 2) encontró que alrededor del 44% de la población

sufre de mobbing, en Argentina, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral OAVL difundió un informe estadístico (2016, párr. 10) indicando que la mayoría que sufre violencia laboral tienen de 26 a 45 años (62%). En España según la (OIT, 2017, párr. 1) el 80% de la población ha padecido en algún momento de acoso laboral.

En nuestro medio, Llorente (2016, párr. 3) encontró que el nivel de mobbing en las mujeres va alrededor del 30%. Esta realidad se presenta en todas las organizaciones sobre todo en donde las estructuras jerárquicas son rígidas, como en las instituciones militares.

En tropa se sospecha que el nivel de bienestar psicológico es bajo debido a que están sometidos a mayor cantidad de estresores en sus rutinas diarias, compuestas por trabajos físicos, presión psicológica y en ocasiones maltratos.

Durante la realización de prácticas pre profesionales en una institución militar, al evaluar el nivel de depresión se pudo observar que el 20% de civiles y el 80% de personal de tropa presentaban depresión.

Cada sujeto la institución militar posee distintas responsabilidades y por ello tiene un trato diferente. La vida militar cuenta con una de las disciplinas más rigurosas de la sociedad, contando con una cultura vertical. El servicio voluntario es considerado el rango más bajo en cuanto a la pirámide jerárquica, conformado por jóvenes que están en plena formación de su personalidad, quienes presentan mayor vulnerabilidad hacia posibles casos de mobbing por sus superiores o iguales de la institución.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Segurado, Agulló, Rodríguez, Agulló, Boada y Medina (2008), analizaron las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía de España. La muestra estuvo compuesta 235 policías locales de Asturias de ambos sexos. Se empleó el cuestionario de LIPT para calcular el acoso laboral. Detectándose así que presentan un nivel promedio de mobbing, destacando más en la dimensión de trato desigual y discriminatorio.

Hyemin, Valencia, Rodríguez, Preciado y Soltero (2013), Estudiaron el ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metro politana de Guadalajara. La muestra estuvo compuesta por 30 policías operativos de la zona metropolitana de Guadalajara (2 mujeres y 28 hombres). Se utilizó el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). Los resultados indican que la salud mental de los policías e vio afectada por el trabajo violento, presentando sintomatología como ansiedad, angustia, pesadillas constantes, infartos cardiacos, tristeza, coraje, impotencia, etc.

Piñuel y Zabala (2015), realizaron la evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España. La muestra fue conformada por 1303 trabajadores de empresas privadas y públicas de diferentes categorías. La investigación se realizó mediante el cuestionario Cisneros. Presentando como resultados que el 78% de los trabajadores refiere acoso por parte de sus superiores, siendo las mujeres con un nivel más alto de mobbing.

### **Nacionales**

Valdivia (2013), analizó la frecuencia y características epidemiológicas de Mobbing en personal del servicio militar voluntario del cuartel de Tingo Arequipa. La muestra estuvo compuesta por 57 militares. Se utilizó el cuestionario de Heinz Leyman la versión en español (LIPT 60). Los resultados muestran que el 80% de los participantes presentan mobbing encontrándose en un nivel alto.

Gastañaduy (2013) estudió la relación que existe entre los perfiles motivacionales y las dimensiones de bienestar psicológico en personal remunerado y voluntario, siendo la muestra de 188 participantes, compuestos por 94 bomberos voluntarios y 94 trabajadores remunerados, entre 20 y 35 años. Se utilizó, la escala de Motivación en el Trabajo de Gagné y la escala de Bienestar Psicológico de Ryff. Los resultados señalan que los trabajadores remunerados evidencian altos niveles de motivación extrínseca e introyectada, mientras que los bomberos voluntarios, presentan alto nivel de motivación identificada e intrínseca. El bienestar psicológico en ambos grupos, no presentan diferencias, sin embargo se obtuvo relación positiva entre las dimensiones de bienestar psicológico y la motivación identificada e intrínseca, basada en sus valores o creencias personales. En general, ambos presentan un buen nivel de bienestar psicológico, en especial en las dimensiones de propósito de vida, crecimiento personal y relaciones positivas con otros.

Estrada (2016), analizó la relación entre motivación, el autoconcepto personal y el bienestar psicológico en cadetes. La muestra de aplicación estuvo compuesta por 360 estudiantes de la Escuela Militar de Chorrillos. Se utilizó el Cuestionario de Metas Académicas (C.M.A), el Cuestionario de Autoconcepto Personal (APE) y la Escala de Bienestar Subjetivo. Los resultados muestran una relación entre la motivación, el autoconcepto personal y el bienestar psicológico.

Sánchez (2016), investigó el síndrome de agotamiento profesional y bienestar en técnicos de seguridad de un establecimiento penitenciario de Lima. La muestra fue compuesta por 131 varones del puesto de técnicos de seguridad. Se utilizó el Cuestionario del Maslach Burnout Inventory Human Services Survey (MBI-HSS) para medir el síndrome de agotamiento profesional y las escalas de Florecimiento y Afecto Positivo y Negativo propuestas por Diener para evaluar el bienestar. En los resultados se encontró que los participantes poseen un nivel alto de despersonalización y agotamiento, un nivel medio de agotamiento emocional y baja realización personal, siendo estas las dimensiones de bienestar, lo cual indicaría la presencia del síndrome.

### **1.3. Teorías Relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Concepto de Mobbing**

En el marco laboral, el mobbing indica 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 el finalidad de lograr su demolición o ruina psicológica pretendiendo su destitución de la institución a través de diversas maniobras (Piñuel, 2001, p.52).

Se entiende como el comportamiento voluntario hacia la denigración de la víctima por una o más personas que podría tener como consecuencia el abandono del puesto o incluso el suicidio.

Piñuel (2003, p.59) manifiesta que el moobing es opacar, reducir, intimidar y deteriorar, emocional e intelectualmente, a la víctima, con objetivo de suprimirla de la institución y complacer el deseo de atacar, vigilar y pulverizar que muestra el hostigador, empleando la oportunidad que le ofrece las circunstancias para dirigir una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Para Gonzáles (2012, p.93) el llamado mobbing es el acoso laboral. Se basa en un comportamiento hostil, abusivo, perjudicial y antiética que un sujeto o un grupo de individuos desarrollan de forma constante en contra de otra, hasta conseguir encontrarlo indefenso lo cual producirá daños en su salud mental, ya que se pueden producir enfermedades psicosomáticas severamente graves, destrucción de identidad, así también como trascender fuerte en la salud mental.

#### **a. Causas**

Piñuel (2003, p.43) Manifiesta que se ha presentado escaso interés a las razones que dan, en consultas y juzgados, los sujetos que han sufrido en algún momento el mobbing. Los motivos más usuales por la que creen que fueron punto del acoso psicológico en sus centros laborales son:

- Resistirse a ser manejadas por el hostigador, distinto de otros compañeros que no se rehusaron.
- No estar sujeto a la obediencia hacia el acosador.

- Desatar envidia por sus habilidades sociales (carisma, actitud positiva, proactividad y ser reconocido por los demás).
- Descubrir temas que se encuentran ocultos de manera ilegal o ilícita, o bien no haber querido ser participe en <<enjuagues>>.
- Haber sido víctima del temperamento cruel y <<enfermizo>> del hostigador.

Despertar celos en el acosador debido a una circunstancia personal o familiar que causa felicidad a la víctima.

## **b. Personajes implicados**

### **El acosador**

Un acosador simula ser el mejor, el triunfador en todo, un gran profesional en todos los aspectos. Demuestra superioridad ante los demás y su actitud es muy evidente. Disminuye los logros y aportes de los demás sin embargo si se pone atención en su trabajo, refleja poca capacidad y está muy distante de los elogios (Peña, et al. 2013, p.46).

Un acosador es:

- Un miedoso, se acobarda ante una persona más fuerte.
- Un ser mediocre, no destaca en nada.
- Un trepa, intenta ascender profesionalmente sin importarle los demás.
- Un incompetente, no posee la capacidad para realizar ciertas actividades.
- Un hipócrita, aparenta acciones buenas ante los jefes.
- Es una persona con rencor, pues nadie feliz con su vida se empeñaría a lastimar a otro.
- Es un egoísta. Usa a los demás para beneficio propio y así lograr lo que se propone.

- No posee sentido del humor. No disfruta de la felicidad de los demás y si son celebraciones o aplausos para otros, peor aún.

Es claro que a un acosador no le interesa en lo mínimo una víctima con sus mismas características, el busca alguien diferente, una persona que destaque ante los demás, aquel que se lleva bien con todos. La víctima le producirá una gran envidia, la cual no podrá controlar y hará hasta lo imposible para destruirlo.

La finalidad del acosador es reducir la capacidad de su competencia a través de tratos inadecuados, por lo cual así evidencia su miedo de ser desplazado y por su fuerte ambición, quitará cualquier objeto de manera rigurosa sin medir las consecuencias, intentando ser el mejor como sea.

### **Los testigos**

Al hablar de testigos nos referimos al entorno, a las personas que prestan atención a un determinado hecho, las que lo soportan y en cierta manera gravitan este suceso, debido a que no se resisten ni buscan ayuda para el acosado. En este contexto se puede observar a los compañeros de trabajo, pues suplen sus acciones con el silencio, muchas veces hasta con halagos y risas apoyando esta conducta errónea.

Existen dos tipos:

- **Los testigos no mudos** (coagresores), a los que se les intenta convencer de que la víctima es alguien peligroso sobre la que hay que profesar presión psicológica para neutralizarlo.
- **Los testigos mudos** o espectadores, aquellos que no forman parte del juego, no intervienen porque tienen temor a convertirse a su vez en acosados. Esto suele tomar lugar en ambientes donde adueñarse del poder parece ser un asunto imprescindible.

Las razones pueden ser de todo tipo: debido a que esperan un incentivo del ganador que saben quién será con toda certeza, porque sienten miedo de ser los próximos, puesto que les deben favores e incluso porque les gusta observar el espectáculo desde afuera.

Sin personajes externos que observan y guarden silencio o quizá alaben esta conducta jamás sucedería un caso de acoso, debido a que el acosador requiere de su público para tener una motivación (Peña, et al. 2013, p.51).

### **La víctima**

Si no se forma apropiadamente la personalidad se podría tener mayor predisposición a padecer de estos abusos y no decir nada, convirtiéndose en víctima. Dado que se identifican por ser personas considerablemente incautas y buenas.

Uno de los determinantes más relevantes que se encuentran en el acoso laboral, es la personalidad (comprendida por el resultado que genera las diferentes variables caracterológicas y temperamentales que durante el desarrollo de la personalidad en conjunto con las acciones que se producen a través del medio ambiente estructuran al individuo) (Peña, et al. p.54).

Existen algunas características relevantes, distribuidas en dos clases de personalidad con mayor predisposición a ser agredidas convirtiéndose en un blanco perfecto para el acosador.

#### **Tipo I:**

- Integras, con valores y sentido de la justicia.
- Autónomas y proactivos.
- Visible capacidad de trabajo.
- Dinámico y con capacidad de liderazgo.

#### **Tipo II:**

- Moderadamente inseguros, cándidos y atentos con los demás.
- Con dificultad para manifestar emociones.
- Introversas e inseguros.
- Se someten porque no aguantan la inseguridad que genera el conflicto.

- Cuidadosos, trabajadores, pero con falta de confianza personal.

### **c. Consecuencias**

#### **El impacto del acoso en la salud física.**

El sujeto que es objeto de diversas conductas perversas por parte de otro individuo (acosador) o de varios (bandas) desencadena una serie de consecuencias físicas lo cual se da en los daños ocasionados por los maltratos que obtiene periódica y constantemente (Piñuel, 2001, p.75).

#### **\* Síntomas psicossomáticos de estrés**

- Nauseas
- No tienen apetito
- Llanto
- Aislamiento

#### **\* Trastornos de sueño**

- No pueden conciliar el sueño
- Duermen pocas horas
- Madrugan constantemente

#### **\* Cansancio y debilidad**

- Agotamiento
- Decaimiento
- Mareos

#### **El impacto psicológico en las víctimas de acoso**

Piñuel (2001, p.94) afirman que una de las consecuencias más características es la alteración que la situación de psicoterror puede generar en la personalidad de las víctimas. Se dan tres patrones básicos de cambio en la

personalidad, como resultado de una circunstancia de acoso, las cuales presentan las siguientes características:

\* La personalidad se convierte en obsesiva.

- Comportamiento hostil y desconfiado hacia los demás
- Sentirse angustiado al percibir el peligro
- Hipersensibilidad hacia las injusticias practicadas hacia otros, de una manera casi compulsiva.

\* La personalidad, que se transforma en depresiva:

- Sentimiento de soledad y pesimismo.
- Insuficiencia para divertirse o sentir gozo con nada.
- Riesgo de presentar comportamientos adictivos (drogas, alcohol)

\* La personalidad, presenta síntomas de resignación a las circunstancias:

- Aislamiento social por sí mismo.
- La víctima no se considera incluida en la sociedad (efecto de alienación).
- La víctima denota una postura falsa hacia los otros.

### **El impacto del acoso laboral en las relaciones interpersonales y la vida social de la víctima**

El deterioro que el acoso laboral causa a la víctima se extiende al ámbito individual y ocasiona una serie de daños colaterales de gran medida en la vida de la víctima: Los compañeros de trabajo, el conyugue, la propia familia, las amistades, etc (Piñuel, 2001, p.100).

#### **Deterioro en la relación de pareja:**

La relación conyugal se decae por la situación de acoso laboral. No es raro que el acoso desate o aumente la rigidez de la relación, causando en numerosos casos el término del vínculo por un divorcio o una separación.

#### **Deterioro en la esfera familiar y social:**

Los familiares, así como los amigos también ven desgastada su vínculo con la víctima debido al acoso.

#### **El impacto del acoso laboral en la esfera profesional de la víctima:**

Piñuel (2001, p.105) indican que ascender es la meta directa del mobbing. Se busca excluir a un posible rival, o el reemplazo por otra persona, expulsarlo maliciosamente o presionar un abandono voluntario, es indispensable para el acosador finalizar con la empleabilidad de la víctima.

La empleabilidad resulta opacada o agravada del siguiente modo:

- Se le juzga y culpa insistentemente, para conseguir producir en él duda e incertidumbre, de modo que abandone la fe en sí mismo.
- Se suprime el dialogo de los compañeros hacia la víctima.
- Se cambia la información que se le brinda, se le confunde, se le manipula.
- Se le imposibilita capacitarse o formarse correctamente.
- Se le difama y se emiten rumores adulterados intencionalmente.

### **1.3.2. Modelo Teórico de Mobbing**

#### **Teoría unificada del acoso psicológico de Rivera**

La gran mayoría de los estudios sobre mobbing solo se concentran en la interacción de uno o dos de los integrantes que conforman este fenómeno y que solo se finaliza cuando uno de los elementos es aniquilado. Los tres grupos que se dan en la teoría unificada del acoso psicológico son imprescindibles y ninguno de ellos es, por sí solo suficiente.

En primer lugar, la elección de la posible víctima de acoso laboral no se da de manera casual, ya que poseen algunas características o rasgos que los hace envidiables, convirtiéndose en individuos que causan amenaza a los acosadores. En segundo lugar, al denotar esta envidia, una o diversas personas desearan realizar actos de maltrato de manera continua hacia la víctima. En tercer lugar, para darse este tipo de agresión las organizaciones debe tolerar y aceptar la fomentación de dicho fenómeno careciendo de procedimientos para

detectar y eliminar este abuso. Finalmente la posible víctima pese a estas condiciones, podría renunciar o seguir soportando de estos actos indebidos causándole así una serie de problemas físicos y psicológicos. Aunque estas características que posee sean favorables, las organizaciones que no detectan y apoyan estos actos exponen a un grave riesgo a su personal (Peña, et al. 2013, p.259).

Tabla 1  
*Dinámicas del acoso psicológico*

1. Del acosado	2. Del acosador	3. Del entorno
Autenticidad	Mediocridad	Aislamiento
Inocencia	Envidia	Cohesión
Dependencia afectiva	Control	Improductividad

Fuente: Peña y colaboradores, 2013, p.259, Tomado de Luis de Rivera. El Maltrato Psicológico. España. 2002).

### **Dinámicas que proceden del acosable**

Toda persona es propensa de padecer acoso, porque el deseo del acosador es difícil de predecir, aun conociéndole y prever. Generalmente, son los sujetos que destacan en lo que realizan, colaboradores y atractivos, que progresarían con facilidad en una organización corrupta. (Peña y colaboradores, 2013, p.260).

#### **- Autenticidad**

El acosable demuestra un nivel alto de interés en su desarrollo profesional, interno y personal, sin interés por lo material y social, como se observa rápidamente en los aduladores.

#### **- Inocencia Psicológica**

Inocente es el incapaz de hacer daño a los demás y por lo tanto no detecta en los demás las intenciones negativas y capacidad de dañar.

#### **- Dependencia Afectiva**

Si la originalidad y la candidez ponen a la víctima en riesgo, la dependencia le imposibilita separarse a tiempo la relación que establece con el acosador, se

esfuerzan por hacerse escuchar y comprender por sus acosadores, como si no pudiera creer que la visible meta de estos es aniquilarlo y no hay dialogo razonable.

### **Dinámicas que proceden del acosador**

Además de ser una perversidad, acosar a alguien necesita dedicar tiempo y esfuerzo. No cualquiera puede ser acosador, aunque lo intente; sin embargo, en situaciones, hay individuos que presentan una considerable disposición para ello, en algunos casos creen que están actuando por un motivo justo. (Peña, et al. 2013, p.263).

#### **- Mediocridad**

Es la falta de disposición, aspiración o estima por lo superior.

#### **- Envidia Maligna**

La manera más fácil y común de envidia es totalmente inofensiva y se trata de una sensación de sufrimiento o molestia por el bien de otros.

#### **- Afán de control**

La necesidad del poder, del dominio total, tano del ambiente como de los que lo integran.

### **Dinámicas que proceden de la organización**

Ninguna sociedad soporta el agravio entre sus integrantes, a menos que esta conducta se realice de una forma sutil, sin embargo, el maltrato también se puede dar abiertamente, bajo la aceptación por las costumbres de la organización. (Peña, et al. 2013, p.265).

#### **- Aislamiento del exterior**

Se lleva a cabo a través de un aislamiento activo, el cual es implantado por la propia organización, justificando esta acción por razones defensivas, protegiendo de la contaminación de aquellos elementos inferiores externos que cuestionan la cultura establecida en la organización.

## - **Cohesión interna**

Las pocas vinculaciones externas fortalecen los vínculos internos entre los integrantes de la institución, que se encuentran a favor de la uniformidad de su cultura y están listos para perseguir y derrotar a todo el que pretenda cambiarla.

## - **Improductividad**

Las instituciones sujetas a una intensa presión productiva o creativa que disminuyen la pérdida de energía en el mantenimiento de sus estructuras internas, de esta manera maximizar lo disponible y lograr un alto rendimiento.

### **a. Mobbing con relación al sexo:**

En función a la variable sociodemográfica, sexo, Leymann (1996, p.180) señala al respecto que debido a que los hombres ejercen mayores cargos jerárquicos que las mujeres, tienden a ejercer mayor presión o dominio sobre las mujeres.

Establece un patrón diferencial de acosar entre hombres y mujeres:

Los comportamientos de acoso más frecuentes en las mujeres serían:

- Desarrollo de propósitos malévolos sobre la víctima sin que ella lo sepa
- Ridiculización en público
- Propagación de rumores no fundados
- Privarles de la capacidad de expresarse
- Burlarse de una enfermedad, debilidad o desgracia
- Proceder por alusiones, sin hablar abiertamente
- Presionar a las víctimas criticando continuamente su trabajo

Los comportamientos de acoso más frecuentes en los hombres serían:

- Cargar de nuevas tareas a la víctima
- Amenazas verbales

- No dirigirles la palabra
- Agredirles en el campo de las creencias políticas y religiosas
- Darles puestos de trabajo aislados
- Interrumpirles continuamente
- Obligarles a tareas humillantes.

### **1.3.3. Concepto de Bienestar Psicológico**

El bienestar psicológico se ha centrado en el desarrollo personal, en las formas de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo de las personas por conseguir sus metas, así como también en las valoraciones que hacen de sus circunstancias y de su funcionamiento dentro de la sociedad. Incluye la percepción de sí mismo; la capacidad de manejar el medio y la propia vida de forma efectiva; la calidad de los vínculos; la creencia de que la vida tiene sentido y significado a través del proyecto vital. De esta manera, el bienestar implica necesariamente la valoración que los individuos hacen de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad. (Ryff ,1995, p.101).

Díaz, et al. (2006) precisa que el bienestar psicológico es el crecimiento de las competencias y el desarrollo personal en el cual el sujeto evidencia indicadores de funcionamiento positivo. Esto significa que al estallar nuestras capacidades obtendremos altos niveles de bienestar psicológico que nos otorgaran sentimientos positivos y agradables en nuestras vidas.

El bienestar psicológico, es parte de la salud de manera más específica puesto que integra el nivel psicológico, se sabe que el estado de ánimo es transitorio sin embargo, su firmeza tiene mayor influencia. El bienestar psicológico establece, una señal positiva del nexo del individuo consigo mismo y con su entorno. (Oramas, Santana y Vergara, 2006, p.36).

#### **a. Temas relacionados**

## **Psicología Positiva**

La psicología positiva aparece gracias a un gran interés por estudiar las capacidades del ser humano, es por ello que pretende trabajar en las fortalezas del ser humano y enfoca la intervención del individuo poniéndolas en práctica. La finalidad de la psicología positiva es la felicidad o el bienestar psicológico.

La psicología positiva pretende explorar los procesos que se ocultan en las fortalezas, cualidades, emociones positivas y virtudes de las personas, así generar un alto bienestar y una mejor calidad de vida. (Gaitan, et al., 2015, p.10)

### **La felicidad**

Martin Seligman, distinguido psicólogo estadounidense, uno de los colaboradores al concepto de felicidad, ya que inserto un cambio riguroso para la psicología a nivel mundial, estudiando al ser humano por sus emociones que se dan de manera negativa a centrarse en las emociones que lo hacen feliz. . (Gaitan et. al., 2015, p.12)

Es asombroso ver cómo la felicidad propaga barreras científicas y psicológicas, convirtiéndose necesario en la vida de todo individuo.

### **b. Delimitación conceptos: conceptos de bienestar subjetivo y bienestar psicológico**

Llorer y Gonzales (1994) indican que el bienestar (psicológico, subjetivo y psicosocial) fueron observados como la demostración psicológica de la salud, uno de los factores de la salud mental (como se cita en Rodríguez y Cifre, 2012, p. 26)

El bienestar subjetivo es el equilibrio que realizan los individuos hacia sus oportunidades vitales, recursos personales, sociales y aptitudes individuales (Veenhoven, 1994. Citado por Zubieta, Muratori y Fernández, 2012, p.67)

Por otro lado Tomás Miguel, Meléndez Moral & Navarro Pardo (2008, citado por Zubieta, et al. 2012 p.67) indica que las investigaciones realizadas sobre

bienestar psicológico destacan aquellos valores que origina que las personas sean auténticas y vivas, haciéndolas crecer como personas y no se enfocan en las actividades que les producen placer o las distancia del dolor.

Ryan y Deci (2001), ordenaron las investigaciones relacionadas a la felicidad en dos grupos –bienestar hedónico, lo cual hace referencia al bienestar subjetivo - y otra relacionada al desarrollo del potencial humano llamado bienestar eudaemónico haciendo referencia al bienestar psicológico. En este caso dependerá de los objetivos de la persona. Es decir, si el individuo posee una inclinación hacia el placer tendrá un bienestar hedónico, sin embargo si su inclinación es una vida con significado, el tipo de bienestar resultara eudaemónico (como se cita en Zubieta, Muratori y Fernández, 2012 p.67)

#### **1.3.4. Modelo Teórico de Bienestar Psicológico Modelo de Carol Ryff**

Carol Ryff realizó un modelo de Bienestar Psicológico, el cual inicia en la década de los noventa, antes que la psicología positiva, y surge para precisar la definición de salud mental positiva e intentar evaluarla por un cuestionario.(Puente, 2011, p. 569)

Actualmente sigue siendo una de las más reconocidas y desarrolladas. La Autora refleja el bienestar psicológico a la importancia que se da a las experiencias positivas.

Como se sabe, la salud se ha explicado históricamente más por su escasez que por sus cualidades positivas. Ryff diseño una propuesta acerca de los aspectos que constituirían un estado de salud mental óptimo. Uno de las razones de la fama notoria del modelo de Ryff es que se realizaron escalas de medida cuya organización factorial ratifica las dimensiones de bienestar propuesta. (Vásquez, Hervas y Ho, 2006, p.408).

Puente (2011, p. 569) El modelo de Ryff (1995) desarrolla seis dimensiones básicas que determinan el campo de la salud mental, las dimensiones son:

**Autoaceptación:** Es sentirse bien consigo mismo. No se trata de sentenciar, sino de aprobar tal y como eres. En ocasiones, se mezcla con la autoestima y

no es lo mismo. En la medida en que te vas aceptando, la autoestima pierde importancia.

**Relaciones positivas:** Es el elemento más relevante. Se refiere a un adecuado nivel de relaciones de amabilidad con los demás. Predomina, en gran medida, la capacidad de ser empático del sujeto.

**Autonomía:** Tiene que ver con la autodeterminación con la que eres capaz de conducir tu propia vida, de autorregularte y autoevaluarte según tus criterios.

**Dominio del entorno:** Es cuando te sientes competente para manejar tu entorno hacia dentro y hacia fuera. Eres capaz de resolver problemas, porque te sientes apto. Para ello es imprescindible que exista un ajuste entre la demanda y tus propias competencias.

**Propósito en la vida:** Esto va más allá, se trata de sentir tu propia vida valiosa, tener unos objetivos, sentir que eres fundamental para alguien y/o para algo. A veces se trata de rehacer tu propia vida y no de hacer.

**Crecimiento personal:** Es un elemento importante. Si no hay evolución, desarrollo, metas ni aprendizaje en tu vida, no puede haber crecimiento vital.

Tabla 2

*Tabla de dimensiones propuestas en el modelo de Bienestar de Carol Ryff*

DIMENSIÓN	NIVEL ÓPTIMO	NIVEL DEFICITARIO
<b>Control ambiental</b>	• Sensación de control y competencia	
	• Control de actividades	• Sentimientos de indefensión
	• Saca provecho de oportunidades	• Locus externo generalizado
	• Capaz de crearse o elegir contextos	• Sensación de descontrol
<b>Crecimiento personal</b>	• Sensación de desarrollo continuo	• Sensación de no aprendizaje
	• Se ve a sí mismo en progreso	• Sensación de no mejora
	• Abierto a nuevas experiencias	• No transferir logros pasados al presente
	• Capaz de apreciar mejoras personales	

<b>Propósito en la vida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objetivos en la vida</li> <li>• Sensación de llevar un rumbo</li> <li>• Sensación de que el pasado y el presente tienen sentido</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de estar sin rumbo</li> <li>• Dificultades psicosociales</li> <li>• Funcionamiento premórbido bajo</li> </ul>
<b>Autonomía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaz de resistir presiones sociales</li> <li>• Es independiente y tiene determinación</li> <li>• Regula su conducta desde dentro</li> <li>• Se autoevalúa con sus propios criterios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo nivel de asertividad</li> <li>• No mostrar preferencias</li> <li>• Actitud sumisa y complaciente</li> <li>• Indecisión</li> </ul>
<b>Autoaceptación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actitud positiva</li> <li>• Acepta aspectos positivos y negativos</li> <li>• Valora positivamente su pasado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perfeccionismo</li> <li>• Más uso de criterios externo</li> </ul>
<b>Relaciones positivas con otros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones estrechas y cálidas con otros</li> <li>• Le preocupa el bienestar de los demás</li> <li>• Capaz de fuerte empatía, afecto e intimidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déficit en afecto, intimidad, empatía</li> </ul>

---

Fuente: Vásquez, Hervas , 2009, p.28.

### **Modelo de Seligman**

Martin Seligman procura brindar de manera ordenada distintas vías que parecen encaminar al bienestar y la felicidad; según el autor, la investigación ha probado que hay por lo menos tres vías fundamentales por las cuales los sujetos se pueden aproximar a la felicidad. (Vásquez, Hervas y Ho, 2006, p.408).

El primer nivel está conformado por la vida placentera: promover las emociones positivas en dirección al pasado, el presente y el futuro.

El segundo nivel es denominado la vida buena la cual indica formar y colocar las fortalezas personales en la vida diaria, y permanecer enérgicos, realizar

actividades que te permitan sacar aspectos positivos de ti mismo. Para ello tienes que estar vinculado a lo que haces.

El tercer nivel es llamado la vida significativa. Se trata de intervenir en actividades que van más allá de uno mismo, que contengan aspectos que nos generen sentido. Esta vida tiene mucho que ver con principios vitales.

#### **a. Bienestar Psicológico con relación al sexo:**

En función a la variable sociodemográfica, sexo, Warr (1998) señala que los factores ambientales como la cultura organizacional tienden a afectar más a las mujeres que a los hombres a nivel de bienestar psicológico.

#### **b. Psicología del Personal de Tropa**

Para iniciar con el tema de psicología militar es importante hablar del tipo de organización en la que se encuentra sumergida la institución.

Según García y Díaz (1998, citado por Chávez y Orozco, 2015, p.44), los militares se caracterizan por pertenecer a una organización en la cual es imprescindible una obediencia rígida, sus rangos son altamente valorados en cuanto al poder que poseen ante los demás, es decir si se tiene mayor antigüedad puede mandar a su antojo al de menor rango y si no obedecen los castigos son recibidos tanto dentro o fuera de servicio. En este sentido, se exige al soldado un comportamiento disciplinado, controlado y conservador.

Está comprobado que existe relación entre otros factores de ámbito personal y los rasgos de la personalidad, social y de las organizaciones. Afectando a las relaciones interpersonales, en el compromiso a la institución y en la comunidad, además se relacionan con la vida personal y la salud en cuanto a aspectos físicos y psicológicos (Samper y Robles, 2014, p. 261)

En las fuerzas armadas es indispensable realizar la aplicación de pruebas sobre personalidad, en la actualidad es un propósito de psicología-sanidad. Asociándose así los ítems de procesos de selección del personal personalidad con los procesos de selección del personal (Samper, et al. 2014, p. 257).

Una vez que los reclutas se integren a la fuerza aérea El objetivo es que desarrollen sus actividades en las mejores condiciones posibles. Ya que corren el riesgo de realizar actividades difíciles de catástrofes, de emergencias o combate, etc. Todo ello genera como resultado un gran deterioro el cual indica una nivel bajo de rendimiento en el trabajo, así como también influye en sus actitudes: respecto a su en su salud física y mental, y conductual (Samper, et al. 2014, p. 261).

### **1.3.5. Mobbing y Bienestar Psicológico**

Las enfermedades que son adquiridas por la exhibición del colaborador a este peligro psicosocial, deberían ser clasificadas como producidas del trabajo y como “efectos de”. El perjuicio psicológico que se da de forma de enfermedad aparece de manera más usual como resultado en los casos de acoso laboral generalmente es el síndrome de Estrés Postraumático (SEPT) de manera crónica. Episodios que frecuentemente es confundido con la depresión y la ansiedad también frecuentes en estos casos (Piñuel y García, 2015)

Warr (1990) señaló 9 recursos del trabajo o características que perjudican al bienestar psicológico: la precisión de las áreas y del trabajo a elaborar, la autonomía, las oportunidades que brinda el trabajo para las relaciones interpersonales, la diversidad de las actividades, la existencia de información y retroalimentación en el trabajo, un salario justo, la seguridad física en el trabajo, que el trabajo sea valorado socialmente, y el apoyo del supervisor (Vásquez, et al. 2009, p.414).

Así también (Luthans y youssef, 2004) indican que hay otros recursos organizacionales enlazados con procedimientos más general y de tipo “macro”. (Vásquez, et al. 2009, p.415).

De esta manera se pueden observar 3 tipos de recursos:

- **Recursos de tarea:** Son aquellos recursos más cercanos al colaborador, tiene que ver con la precisión de las actividades y del rol laboral, la autonomía, la diversidad de las actividades, y la información y retroalimentación sobre las actividades que desempeña en su puesto de

trabajo. Estos recursos provocan en el colaborador el vínculo con el trabajo que realiza, el orgullo de los resultados y su disfrute instantáneo.

- **Recursos organizacionales:** Son aquellos recursos vinculados con las prácticas directivas y de RRHH (ej. Procesos de formación y desarrollo de carrera, la habilidad de conciliación trabajo/vida privada, comunicación organizacional, cultura, valores y objetivos organizacionales). Estos recursos inducen la relación de los colaboradores con la institución, estableciendo sentimientos de orgullo, pertenencia, lealtad y compromiso hacia la institución.
- **Recursos sociales:** Son aquellos que se conectan con las personas con las que laboramos y para las que laboramos, como son los compañeros, los jefes y los clientes/usuarios. Este tipo de recursos propician el vínculo del colaborador con las personas que labora.

El ambiente social del trabajo relacionado con el clima laboral, la seguridad y las relaciones interpersonales es definitivamente, una pieza clave para diferenciar las instituciones saludables de aquellas que no lo son.

Por lo tanto el capital social, junto con el capital humano y, especialmente, el capital psicológico positivo, conforman las bases más primordial de la inversión en ventaja competitiva de las instituciones saludables.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Existe relación entre mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La siguiente investigación presenta pertinencia teórica ya que, no hay antecedente nacional alguno que analice la relación entre mobbing y bienestar psicológico en el personal de tropa de la FAP, por lo tanto los resultados de esta investigación será tomada como punto de partida para futuras investigaciones.

Además presenta pertinencia aplicativa, a partir de los resultados obtenidos de la variable de Mobbing, el área de recursos humanos podrá diseñar talleres personalizados para el personal de tropa a fin de disminuir el impacto del fenómeno; de igual manera el comandante podrá detectar la causa, brindar apoyo o soporte a la persona que está siendo afectada y dialogar como líder de la tropa con las personas que estén ejerciendo dicha conducta negativa a fin de que cambien su actitud. Así mismo, los soldados podrán ser conscientes de la problemática y participar motivados en los talleres que programan recursos humanos.

En cuanto a la segunda variable, el área de recursos humanos podrá diseñar programas de temas como la autonomía, el crecimiento personal, generando o reforzando las metas propuestas a nivel grupal e individual. Además creando un adecuado vínculo entre los pares, como también realizar una aplicación de pruebas para medir el nivel de autonomía y delimitar el grupo que requiere ayuda; el comandante podrá conocer los resultados de su personal a cargo y brindar soporte emocional. De igual manera los soldados podrán entablar mejores relaciones en su ambiente de trabajo y reforzar conductas positivas, como también mejorar las negativas.

Los reclutas que ingresan a la vida militar, deben poseer un bienestar psicológico adecuado, que les brinde la tranquilidad emocional necesaria para poder desempeñar su capacidad al máximo nivel.

Además resulta relevante conocer la relación entre el mobbing y bienestar psicológico con el fin de identificar los factores que contribuyen a las bajas de los reclutas y tomar medidas necesarias ante esta problemática.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

H1: Existe relación negativa y significativa entre el mobbing y el bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

## **Hipótesis Específica**

H2: Existe relación negativa y significativa entre los factores del mobbing y las dimensiones del bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

H3: Existe diferencias a nivel de mobbing según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

H4: Determinar diferencias a nivel de bienestar psicológico según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación entre mobbing y el bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

### **Objetivos Específicos**

Describir el nivel de mobbing y sus indicadores en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

Describir el nivel de Bienestar Psicológico y sus dimensiones en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

Determinar la relación que existe entre los indicadores del mobbing y las dimensiones del bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

Determinar si existe diferencias a nivel de mobbing según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

Determinar si existe diferencias a nivel de bienestar psicológico según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Diseño de Investigación**

#### **Diseño de Investigación**

El diseño de estudio de la presente investigación fue de tipo no experimental, ya que no se maniobran las variables independientes o se posee control directo sobre estas, solo se examinan los fenómenos de la manera que se den en su contexto originario, para poder ser estudiados (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.152).

De igual manera, contiene un diseño no experimental de tipo transaccional – transversal, porque se requiere recoger información en un momento y tiempo determinado (Hernández, et al. 2014, p.157).

#### **Tipo de Estudio**

Esta investigación fue de tipo correlacional. Ya que analizaremos la relación que existe entre las variables mobbing y bienestar psicológico en una Institución Militar del distrito del Callao 2017, es decir, procura, calcular o reunir información de forma independiente conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se alude. De la misma manera su objetivo es enlazar variables y estudiar su influencia e interrelación en un momento determinado (Hernández, et al. 2014).

#### **Nivel de Investigación**

De acuerdo a la clasificación realizada por Gay y Airasian (2003), el presente estudio es de nivel básico puesto que para los autores, esos se caracterizan por tener como prioridad la recolección y el estudio de datos que ayudan a incrementar los conocimientos de las teorías ya existentes.

## **2.2. Variables y Operacionalización**

### **a. Operacionalización de Variables - Mobbing**

#### **Definición Conceptual**

En el marco laboral, el mobbing indica 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 el finalidad de lograr su demolición o ruina psicológica pretendiendo su destitución de la institución a través de diversas maniobras (Piñuel, et al. 2001, p.52).

#### **Definición Operacional**

Puntaje obtenido en el cuestionario Hostigamiento psicológico Laboral de Iñaki (HPL)

#### **Indicadores**

- Limitar la Comunicación
- Limitar el contacto Social
- Desprestigiar a la persona ante sus compañeros
- Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajo
- Comprometer la Salud

#### **Escala de Medición**

Ordinal

### **b. Operacionalización de Variables - Bienestar Psicológico**

#### **Definición Conceptual**

El bienestar psicológico se ha centrado en el desarrollo personal, en las formas de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo de las personas por conseguir sus metas, así como también en las valoraciones que hacen de sus circunstancias y de su funcionamiento dentro de la sociedad. Incluye la percepción de sí mismo; la capacidad de manejar el medio y la propia vida de forma efectiva; la

calidad de los vínculos; la creencia de que la vida tiene sentido y significado a través del proyecto vital. De esta manera, el bienestar implica necesariamente la valoración que los individuos hacen de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad. (Ryff ,1995, p.101).

### **Definición Operacional**

Puntaje obtenido en la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (Scales of Psychological Well-Being, SPWB)

### **Indicadores**

- Autoaceptación/Control
- Autonomía
- Vínculos
- Proyectos

### **Escala de Medición**

Ordinal

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

Hernández, et al. (2014), indica que una “población es el conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de características de los cuales se pretende elegir una muestra” (p. 174).

La población de esta investigación estuvo conformada por 110 militares entre varones y mujeres pertenecientes a la tropa de una Institución Militar Peruana.

Cuyas edades oscilan entre 18 a 25 años, desempeñando la función principal de brindar seguridad a la base, también realizan actividades extras como limpieza, pintura, atención en la puerta, respaldo a las autoridades de la institución.

Los cargos de esta población son: cabo de primera, cabo de segunda, sargento de primera, sargento de segunda, avioneros y reclutas. Para subir de rango es necesario el tiempo de servicio, prueba de conocimiento y examen psicológico.

### **Muestra**

Hernández et al. (2014) refiere que la muestra es un subgrupo o una pequeña parte de un universo, al cual sirve para obtener datos relevantes que representará a ésta misma.

En el presente estudio la muestra estuvo conformada por 110 trabajadores, se eligió al total de la población ya que, se cuenta con poco personal.

El muestreo fue de tipo censal debido a que todos los miembros de la población formaron parte de la muestra.

Según Tamayo y Tamayo (2004, p. 23), Censo es la muestra en la cual entran todos los miembros de la población. Es el tipo de muestra más representativo. Por lo antes mencionado el presente estudio se hará bajo el tipo censal.

### **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnicas:**

Según Hernández, et al. (2014) refiere que las técnicas son la forma del como evaluaremos o recogeremos una información de un objeto o individuo la cual puede ser a través de observación, encuestas, etc.

#### **Instrumentos:**

Según Hernández, et al. (2014) refiere que son aquellos métodos que emplea un investigador para lograr un registro sobre la variable a estudiar, con la finalidad de poder demostrar un valor visible de conceptos abstractos entre ellos tenemos:

- Cuestionario, la cual es un conjunto de interrogantes respecto a una o más variables que se proceden a medir, en el cual se realizó en el estudio a través de preguntas cerradas, en la cual solo tendrán como respuesta del 1 al 5.

- Escala, son aquel grupo de ítems que se presentan en forma de afirmación, para medir la reacción de cada individuo en 3 o más categorías en el estudio de cualquier variable.

Asimismo, los instrumentos de evaluación y recogida de datos deben ser óptimos y adecuados para el estudio de las variables, por lo cual es importante que estos tengan una adecuada Validez y Confiabilidad.

En la cual Hernández, et al. (2014) refiere que la validez es el grado en que el instrumento en verdad mide la variable que se busca medir, por otro lado, la confiabilidad es el grado en que el instrumento genera resultados consistentes y coherentes.

En la investigación se emplearon dos instrumentos para la recolección de información requerida.

### **1) CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO LABORAL (HPL)**

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario HPL – Hostigamiento Psicológico Laboral

Autor : Iñaki Piñuel y Zabala (versión adaptada por Carlos Arévalo & Luisa Castillo)

Año : 2001

Administración : Se puede aplicar de forma individual o colectiva

Tiempo de administración: Aproximadamente 20 minutos

Materiales : Cuestionario que contiene 44 ítems

Estructura : 5 indicadores

El instrumento tiene como tipo de respuesta la técnica Likert, teniendo como puntuación del 1 a 5.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas Veces	A veces	Muchas Veces	Con Mucha Frecuencia

### **Interpretación de los Indicadores**

**Limitar la comunicación:** El acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír.

**Limitar el contacto social:** No se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros.

**Desprestigiar a la persona ante sus compañeros:** Bromas y burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, antecedentes y entorno.

**Desacreditar la capacidad profesional del trabajador:** Se asigna a la víctima tareas muy por debajo o muy por encima de su capacidad o no se le permite hacer nada; se le critican los más mínimos errores o defectos, e desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales.

**Comprometer la salud:** El sometimiento a un régimen de acoso psicológico tiene efectos negativos, psicológicos y psicosomáticos, en el afectado, pero lo que se evalúa en esta área son las conductas del acosador/res, no su repercusión en el acosado.

### **Aspectos Psicométricos**

#### **Psicometría De La Prueba Original :**

##### **Validez:**

Para la validez se utilizó el criterio de la opinión de expertos, donde se recurrió a personas especialistas en el tema y dieron su opinión favorable respecto a que el instrumento cumplía con las características apropiadas para que pueda medir lo que se pretende determinar, todas las recomendaciones dadas por los especialistas fueron tomadas en cuenta para la aplicación final del instrumento.

**Confiabilidad:**

Fue determinada por el método Alpha de Cronbach, que consistió en hallar la varianza de las respuestas totales y de cada ítem. Utilizando la técnica de muestreo no probabilístico intencional y aplicada a 455 sujetos, el Cuestionario HPL, se sometió a la prueba de confiabilidad, tenemos que el total del instrumento, obtuvo un coeficiente de confiabilidad con la corrección del Alpha de Cronbach  $\alpha = 0.72$ , este resultado muestra un coeficiente altamente confiable.

**2) ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO (BIEPS-A)**

## Ficha Técnica

Nombre : Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A

Autores : Carol Ryff and Corey Lee Keyes (versión adaptada por María Martina Casullo)

Año : 2005

Administración : Se puede aplicar de forma individual o colectiva

Edad : Mayor de 18 años

Tiempo de administración: Aproximadamente 10 minutos

Materiales : Cuestionario que contiene 13 ítems

Estructura : 4 dimensiones

Normas de calificación:

El instrumento tiene como tipo de respuesta la técnica Likert, teniendo como puntuación del 1 a 3.

1	2	3
En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo

## **Interpretación de las Dimensiones:**

**Aceptación/Control:** Esta dimensión habla de la aceptación de todos los aspectos de uno mismo y del pasado tal como fue, sin caer en las garras de la impotencia por querer modificar o intervenir sobre aquello que ya sucedió. Control de situaciones refiere a que se puede inventar o manipular contextos para adaptarlo a sus necesidades e intereses.

**Autonomía:** Tiene que ver con la libertad con la que se es capaz de dirigir nuestra propia vida, capaz de autorregularse y autoevaluarse según los propios criterios.

**Vínculos:** Esta dimensión mide la capacidad que tienen las personas para relacionarse con los demás de una manera abierta y sincera.

**Proyectos:** Mide la necesidad de las personas de encontrar un propósito que de sentido a su vida. Las personas necesitan marcarse metas claras y asumibles, además de objetivos realistas. Piensa que de realizar bien esta tarea va a depender que obtengamos o no la mayor parte de nuestros refuerzos.

## **Aspectos Psicométricos**

### **Psicometría De La Prueba Original :**

#### **Validez:**

Se realizó un análisis factorial y confirmatorio con rotación Varimax de las cinco dimensiones descritos por Casullo y Castro Solano. Solo se pudo confirmar cuatro dimensiones de los 13 ítems seleccionados. (Casullo, 2002).

#### **Confiabilidad:**

Para efectos de la confiabilidad, esta se estimó con el método de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach y el método de mitades con el coeficiente de Gutman. En ese sentido si se consideran los 13 ítems la consistencia interna de la escala es de Alfa de Cronbach = 0.78, la cual indica que la prueba es confiable.

### 2.4.1. Estudio piloto

#### Estudio piloto del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico Laboral

##### Coeficiente de validez de la prueba según V de Aiken

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, y a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Tal como lo señala Ecurra (1988, p. 107), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez), N es el número de jueces y C, constituye el número de valores del Inventario, en este caso 1 y 0 (acuerdo y desacuerdo).

Ecurra (1988, p. 108) afirma que para que un ítem se considere válido, con un nivel de significancia de 0,05, es necesario contar con la aprobación de 4 jueces como mínimo (en el caso de que sean 5 jueces).

Tabla 3

*Validez de contenido del cuestionario de hostigamiento psicológico laboral, según el Coeficiente V. de Aiken*

Items	JUECES					Suma	V Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1.00
21	1	1	1	1	1	5	1.00
22	1	1	1	1	1	5	1.00
23	1	1	1	1	1	5	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1.00
25	1	1	1	1	1	5	1.00
26	1	1	1	1	1	5	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1.00
29	1	1	1	1	1	5	1.00
30	1	1	1	1	1	5	1.00
31	1	1	1	1	1	5	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1.00
33	1	1	1	1	1	5	1.00
34	1	1	1	1	1	5	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1.00
36	1	1	1	1	1	5	1.00
37	1	1	1	1	1	5	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1.00
39	1	1	1	1	1	5	1.00
40	1	1	1	1	1	5	1.00
41	1	1	1	1	1	5	1.00
42	1	1	1	1	1	5	1.00
43	1	1	1	1	1	5	1.00
44	1	1	1	1	1	5	1.00

Se puede percibir mediante la tabla que los resultados de la V de Aiken en el Cuestionario de Hostigamiento Psicológico Laboral. Los valores alcanzados indican que ningún ítem deberá ser eliminado. Quedando la prueba con 44 ítems.

### **Coeficiente de validez según la Prueba Binomial**

Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la Ho y la Ha:

**Ho:** La proporción de los jueces es de 0.50, por lo tanto la prueba no tiene validez de contenido.

**Ha:** La proporción de los jueces es diferente de 0.5, por lo tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 4

*Validez de contenido del cuestionario de hostigamiento psicológico laboral según Prueba Binomial*

Prueba Binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	1.00	44	1.00	.50	.000
	Total		44	1.00		
Juez 2	Grupo 1	1.00	44	1.00	.50	.000
	Total		44	1.00		
Juez 3	Grupo 1	1.00	44	1.00	.50	.000
	Total		44	1.00		
Juez 4	Grupo 1	1.00	44	1.00	.50	.000
	Total		44	1.00		
Juez 5	Grupo 1	1.00	44	1.00	.50	.000
	Total		44	1.00		

En la presente prueba se observa que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rehúsa la Ho y se acepta la Ha para los ítems, es decir, si hay coincidencia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 44 ítems tiene validez de contenido.

## Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 5

*Confiabilidad para el cuestionario de hostigamiento psicológico laboral según el Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	44

Los resultados muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0.953, por lo tanto la prueba presenta alta confiabilidad por consistencia interna.

## Confiabilidad por el método de división por mitades

Tabla 6

*Confiabilidad para el cuestionario de hostigamiento psicológico laboral según coeficiente de dos mitades de Guttman*

Estadísticas de fiabilidad	
Coeficiente de dos mitades de Guttman	.946

Se aprecia que la confiabilidad a través del método de división en dos mitades revela un coeficiente de Guttman de 0.946, lo cual implica que la prueba es confiable.

## Baremación

Tabla 7

*Baremos para el cuestionario de hostigamiento psicológico laboral para la población de tropa*

Nivel	Pc	Indicador I: Limitar la Comunicación	Indicador II: Limitar el Contacto Social	Indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros	Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador	Indicador V: Comprometer la Salud	Mobbing Total
	1						
	2						
	3						
	4	10					44
	5						
	6						45
	7						
	8	11					
Muy bajo	9						
	10			15			46 a 52
	15	12					53 a 56
Bajo	20	13	5	16 a 18	7		57 a 58
	25	14	6	19 a 20	8		59 a 61
	30	15	7 a 8	21	9 a 10	7	62 a 66
	35	16 a 17		22	11		67 a 68
	40	18	9	23	12	8	69 a 74
	45			24 a 25		9	75 a 77
	50	19 a 21	10	26	13		78 a 79
	55			27		10	80 a 81
	60	22	11	28 a 29		11	82 a 85
	65			30 a 31	14		86 a 89
	70	23	12	32	15	12 a 13	90 a 94
Promedio	75				16	14	95 a 100
	80	24 a 26		33 a 35	17	15	101 a 106
	85	27	13	36 a 38		16	107 a 116
Alto	90	28 a 31	14	39	18 a 19	17	117 a 127
	91						
	92			40 a 45			128
	93						
	94	32 a 35	15	46 a 47			129
	95						
	96	36 a 37	16 a 17	48	20		130 a 131
	97						
	98	38 a 39	18	49 a 50	25	18	132 a 143
Muy alto	99	40 a más	19 a más	51 a más	26 a más	19 a más	144 a más
Media		20.98	10.28	27.88	13.30	10.98	83.42
DS		7.670	3.918	10.239	5.183	4.002	27.026

La presente tabla muestra los rangos percentilares de la prueba del Cuestionario de Hostigamiento Psicológico Laboral obtenidos con la muestra piloto.

### Estudio piloto de la Escala de Bienestar Psicológico

#### Coefficiente de validez de la prueba según V de Aiken

Este coeficiente puede obtener valores entre 0 y 1, y a medida que sea más elevado el valor computado, el ítem tendrá una mayor validez de contenido. Tal como lo señala Ecurra (1988, p. 107), la fórmula utilizada para determinar la validez de contenido fue la siguiente:

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

En donde S, es igual a la sumatoria de Si (valor asignado por el Juez), N es el número de jueces y C, constituye el número de valores del Inventario, en este caso 1 y 0 (acuerdo y desacuerdo).

Ecurra (1988, p. 108) afirma que para que un ítem se considere válido, con un nivel de significancia de 0,05, es necesario contar con la aprobación de 4 jueces como mínimo (en el caso de que sean 5 jueces).

Tabla 8

*Validez de contenido del cuestionario de bienestar psicológico, según el coeficiente V. de Aiken*

Items	JUECES					Suma	V Aiken
	J1	J2	J3	J4	J5		
1	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1.00

Se aprecia que los resultados de la V de Aiken en el Cuestionario de Bienestar Psicológico. Los valores alcanzados indican que ningún ítem deberá ser eliminado. Quedando la prueba con 13 ítems.

### **Coeficiente de validez según la Prueba Binomial**

Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la Ho y la Ha:

**Ho:** La proporción de los jueces es de 0.50, por lo tanto la prueba no tiene validez de contenido.

**Ha:** La proporción de los jueces es diferente de 0.5, por lo tanto, si hay coincidencia entre los jueces y la prueba es válida.

Tabla 9

*Validez de contenido del cuestionario de bienestar psicológico*

Prueba Binomial						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Juez 1	Grupo 1	1.00	13	1.00	.50	.000
	Total		13	1.00		
Juez 2	Grupo 1	1.00	13	1.00	.50	.000
	Total		13	1.00		
Juez 3	Grupo 1	1.00	13	1.00	.50	.000
	Total		13	1.00		
Juez 4	Grupo 1	1.00	13	1.00	.50	.000
	Total		13	1.00		
Juez 5	Grupo 1	1.00	13	1.00	.50	.000
	Total		13	1.00		

La presente tabla muestra que los resultados son menores a 0.05, por lo que se rechaza la Ho y se acepta la Ha para los ítems, es decir, si hay concordancia entre los jueces, por lo tanto, la prueba conformada por 13 ítems tiene validez de contenido.

## Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 10

*Confiabilidad para el cuestionario de bienestar psicológico según el Alfa de Cronbach*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
.800	13

---

Se puede percibir que los resultados muestran un coeficiente alfa de Cronbach de 0.800, por lo tanto la prueba presenta alta confiabilidad por consistencia interna.

## Confiabilidad por el método de división por mitades

Tabla 11

*Confiabilidad para el cuestionario de bienestar psicológico según coeficiente de dos mitades de Guttman*

---

Estadísticas de fiabilidad	
Coeficiente de dos mitades de Guttman	.897

---

Se aprecia que la confiabilidad a través del método de división en dos mitades revela un coeficiente de Guttman de 0.897, lo cual implica que la prueba es confiable.

## Baremación

Tabla 12

*Baremos para el Inventario de bienestar psicológico para la población de tropa*

Nivel	Pc	Dimensión I: Aceptación/ Control	Dimensión II: Autonomía	Dimensión III: Vínculos	Dimensión IV: Proyectos	Bienestar Psicológico Total
	1					
	2	3			4	13
	3					
	4	4				14 a 20
	5					
	6			3	5	
	7					
	8					
Muy bajo	9					
	10			4	6	21
	15	5			7	22
Bajo	20				8	23 a 24
	25	6		5		
	30				9	25 a 27
	35			6	10	28
	40		3		11	
	45					
	50		4	7		29
	55					30
	60					31
	65					
	70	7	5	8		32
Promedio	75	8	6			33
	80		7			34
	85		8			35
Alto	90					36
	91					
	92					37
	93					
	94					38
	95					
	96					
	97					
	98					
Muy alto	99	9 a más	9 a más	9 a más	12 a más	39 a más
Media		7.14	5.02	7.06	10.42	29.64
DS		1.457	2.227	1.900	2.383	5.382

La presente tabla muestra los rangos percentilares de la prueba de Bienestar Psicológico obtenidos con la muestra piloto.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Los estadísticos empleados fueron:

### **Estadísticos Descriptivos:**

- Media Aritmética: Para obtener los promedios de la población.
- Desviación Estándar: Para obtener el nivel de dispersión de la muestra.
- Moda: Para determinar el valor que más se repite.
- Mediana: Para determinar el valor central de un conjunto de datos.
- Asimetría: Para determinar si la curva es simétrica.
- Curtosis: Para determinar el nivel de concentración de los datos en la curva.
- Frecuencia: Para saber que niveles se presentaron con más frecuencia.
- Porcentajes: Para conocer el porcentaje de aparición de los niveles en la muestra.

### **Prueba de Normalidad:**

- Prueba de Kolmogorov: Para conocer el tipo de distribución de la muestra.

### **Estadística Inferencial:**

- Correlación de la Rho de Spearman: Para hallar la relación entre ambas variables.
- U de Mann-Whitney: Para determinar diferencias entre dos muestras.
- Kruskal-Wallis.: Para determinar diferencias entre tres a más muestras.

## **2.6. Aspectos éticos**

- Se guardó la identidad y la confidencialidad de las personas que participaron en el estudio y de los resultados obtenidos.
- Se expuso de manera clara y abiertamente a los participantes el propósito y alcances del estudio a través del consentimiento informado y se respetó su intimidad durante la encuesta.
- Se estableció el derecho de los participantes a retirarse de la investigación en el momento que lo deseen y por las circunstancias que ellos juzgaran convenientes.

### III. RESULTADOS

#### RELACIÓN ENTRE MOBBING Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

Tabla 13

*Correlación de Spearman Mobbing y Bienestar Psicológico*

			Dimensión I: Aceptación/ Control	Dimensión II: Autonomía	Dimensión III: Vínculos	Dimensión IV: Proyectos	Bienestar Psicológico o Total
Rho de Spearman	Indicador I: Limitar la Comunicación	Coefficient e de correlación Sig. (bilateral)	-,412**	-,464**	-,370**	-,516**	-,623**
			.000	.000	.000	.000	.000
	Indicador II: Limitar el Contacto Social	Coefficient e de correlación Sig. (bilateral)	-,408**	-,431**	-,334**	-,410**	-,544**
			.000	.000	.000	.000	.000
	Indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros	Coefficient e de correlación Sig. (bilateral)	-,408**	-,501**	-,404**	-,486**	-,629**
			.000	.000	.000	.000	.000
	Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador	Coefficient e de correlación Sig. (bilateral)	-,231*	-,423**	-,270**	-,313**	-,451**
			.015	.000	.004	.001	.000
Indicador V: Comprometer la Salud	Coefficient e de correlación Sig. (bilateral)	-,417**	-,436**	-,379**	-,406**	-,573**	
		.000	.000	.000	.000	.000	
	Mobbing Total	Coefficient e de correlación Sig. (bilateral)	-,436**	-,497**	-,423**	-,505**	-,657**
			.000	.000	.000	.000	.000

En la tabla 13 se aprecia que existe relación muy significativa entre en mobbing y el bienestar psicológico, esta relación es de tipo inversa y de nivel moderado alto es decir, a mayor mobbing, menor bienestar psicológico, así mismo existe relación muy significativa entre la dimensión I aceptación/control de bienestar psicológico y los siguientes indicadores de mobbing: limitar la comunicación ( $r = -0.41$ ), limitar el contacto social ( $r = -0.40$ ), desprestigiar a la persona ante sus compañeros ( $r = -0.40$ ), comprometer la salud ( $r = -0.41$ ) y mobbing total ( $r = -0.43$ ). Sin embargo, presenta una correlación menor en el indicador IV desacreditar la capacidad profesional del trabajador ( $r = 0.23$ ) en comparación con los indicadores anteriores, presentando una correlación significativa.

En las siguientes dimensiones de bienestar psicológico se observa que todos los factores de mobbing presentan una correlación muy significativa. En la dimensión II autonomía: limitar la comunicación ( $r = -0.46$ ), limitar el contacto social ( $r = -0.43$ ), desprestigiar a la persona ante sus compañeros ( $r = -0.50$ ), desacreditar la capacidad profesional del trabajador ( $r = 0.42$ ), comprometer la salud ( $r = -0.43$ ) y mobbing total ( $r = -0.49$ ). Del mismo modo en la dimensión III vínculos: limitar la comunicación ( $r = -0.37$ ), limitar el contacto social ( $r = -0.33$ ), desprestigiar a la persona ante sus compañeros ( $r = -0.40$ ), desacreditar la capacidad profesional del trabajador ( $r = 0.27$ ), comprometer la salud ( $r = -0.37$ ) y mobbing total ( $r = -0.42$ ).

Finalmente en la dimensión IV proyectos: limitar la comunicación ( $r = -0.51$ ), limitar el contacto social ( $r = -0.41$ ), desprestigiar a la persona ante sus compañeros ( $r = -0.48$ ), desacreditar la capacidad profesional del trabajador ( $r = 0.31$ ), comprometer la salud ( $r = -0.40$ ) y mobbing total ( $r = -0.50$ ).

## ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE MOBBING

Tabla 14  
*Estadísticos Descriptivos de Mobbing*

Indicadores	Indicador I: Limitar la Comunicación	Indicador II: Limitar el Contacto Social	Indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros	Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador	Indicador V: Comprometer la Salud	Mobbing Total
Media	23.76	13.07	33.41	12.28	13.36	95.89
Mediana	24.00	13.00	35.00	12.00	14.00	102.50
Moda	24	5	15	7	7	106 <sup>a</sup>
Desviación estándar	7.598	4.792	10.917	4.390	4.374	27.391
Asimetría	-.150	-.279	-.120	1.251	.375	-.210
Curtosis	-.627	-.909	-.916	3.069	.558	-.678

En la tabla 14, se observa que el nivel de Mobbing total en la muestra es Promedio (Media de 95.89, equivalente a Pc 75). A nivel de indicadores, se aprecia que la media más alta lo tiene el indicador I limitar la comunicación (Media de 23.76, equivalente a Pc 70).

La mediana es de 102.50 (Pc 80) es decir, 50% de la muestra está por encima o por debajo de ese puntaje, mientras que la moda es de 106 (Pc 80), lo cual indica que la mayoría de los sujetos se encuentran con un puntaje alto.

En cuanto a la desviación estándar se observa un nivel moderado bajo de dispersión (27.391).

El resultado de Asimetría revela que la curva es simétrica en Mobbing total y en sus indicadores I, II, III y V, sin embargo en el indicador IV se observa que posee una curva asimétrica positiva. A nivel del puntaje de curtosis se aprecia que la curva es Platicúrtica en Mobbing total e indicadores I, II y III, mientras que en los indicadores IV y V, la curva es leptocúrtica.

### Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 15  
*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Mobbing*

Indicadores	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Indicador I: Limitar la Comunicación	.081	110	.073
Indicador II: Limitar el Contacto Social	.111	110	.002
Indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros	.076	110	.140
Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador	.114	110	.001
Indicador V: Comprometer la Salud	.091	110	.025
Mobbing Total	.108	110	.003

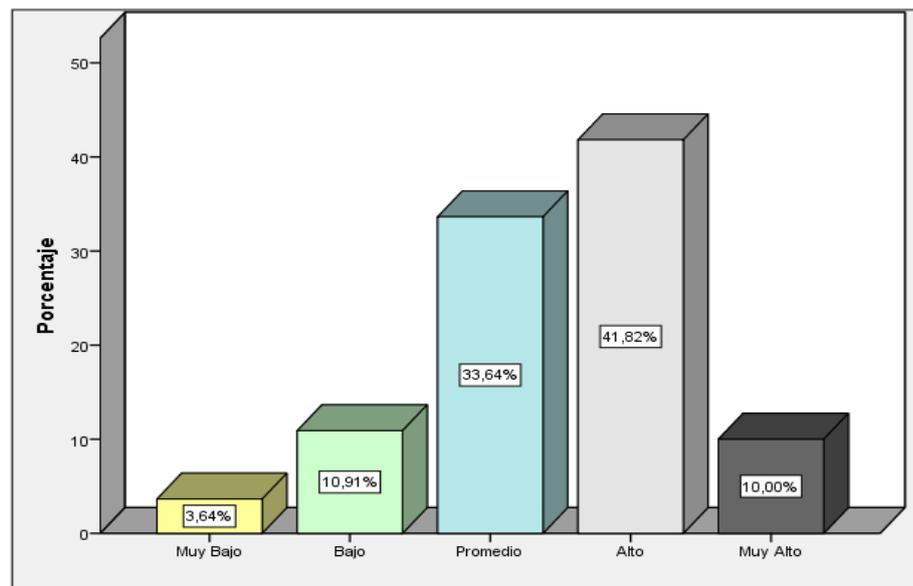
En la tabla 15 se observa que el puntaje de Mobbing y sus dimensiones II, IV y V no se ajustan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). Estos datos justifican el uso de estadísticos no paramétricos.

## Indicadores del Mobbing

Tabla 16

*Frecuencias y Porcentajes de Mobbing Total*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	4	3.6
Bajo	12	10.9
Promedio	37	33.6
Alto	46	41.8
Muy Alto	11	10.0
Total	110	100.0



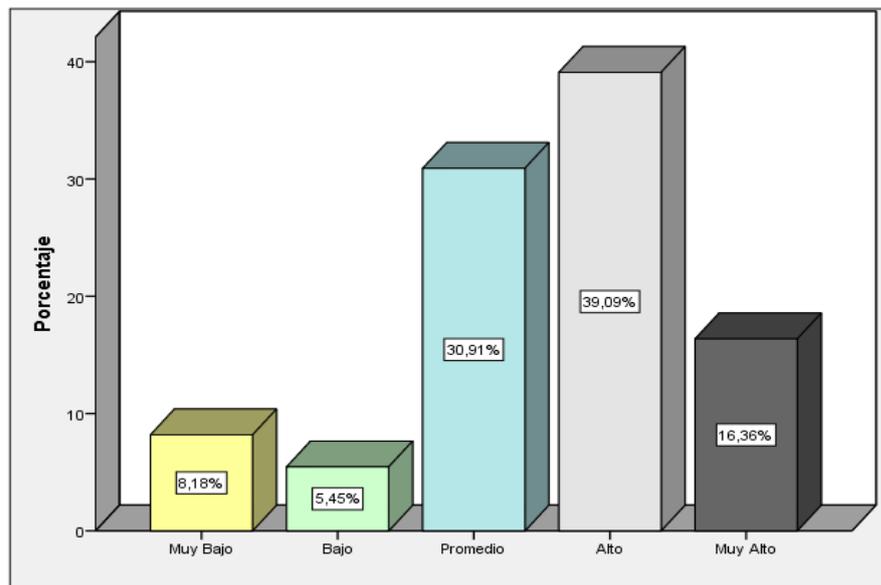
*Figura 1. Porcentajes de mobbing total*

En el Mobbing total se aprecia que el 41.8% (46) de la población tiene un nivel de Mobbing alto, así mismo se observa que el 33.6% (37) tiene un nivel de mobbing promedio.

Tabla 17

*Frecuencias y Porcentajes del Indicador I: Limitar la Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	9	8.2
Bajo	6	5.5
Promedio	34	30.9
Alto	43	39.1
Muy Alto	18	16.4
Total	110	100.0



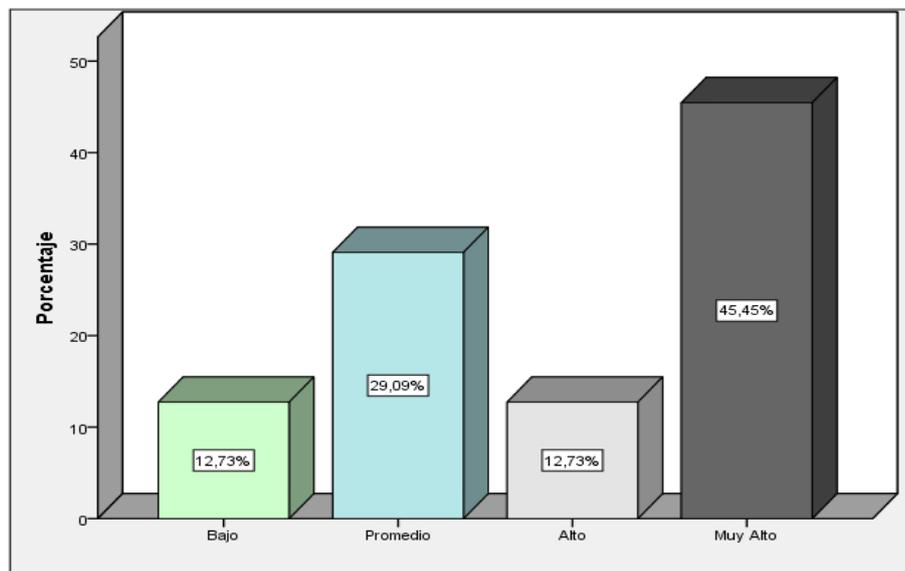
*Figura 2. Porcentajes del indicador I: Limitar la Comunicación*

En el indicador I Limitar la comunicación se aprecia que el 39.1% (43) de la población tiene un nivel de Mobbing alto, así mismo se observa que el 30.9% (34) tiene un nivel de mobbing promedio.

Tabla 18

*Frecuencias y Porcentajes del Indicador II: Limitar el Contacto Social*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	14	12.7
Promedio	32	29.1
Alto	14	12.7
Muy Alto	50	45.5
Total	110	100.0



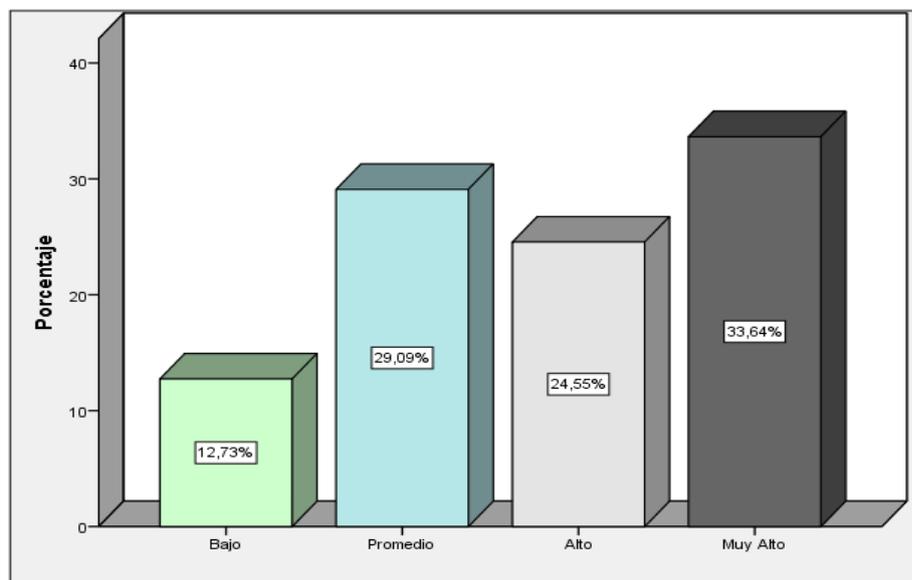
*Figura 3. Porcentajes del indicador II: Limitar el Contacto Social*

En el indicador II Limitar el contacto social se aprecia que el 45.5% de la población tiene un nivel de mobbing muy alto, así mismo se observa que el 29.1% tiene un nivel de mobbing promedio.

Tabla 19

*Frecuencias y Porcentajes del Indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	14	12.7
Promedio	32	29.1
Alto	27	24.5
Muy Alto	37	33.6
Total	110	100.0



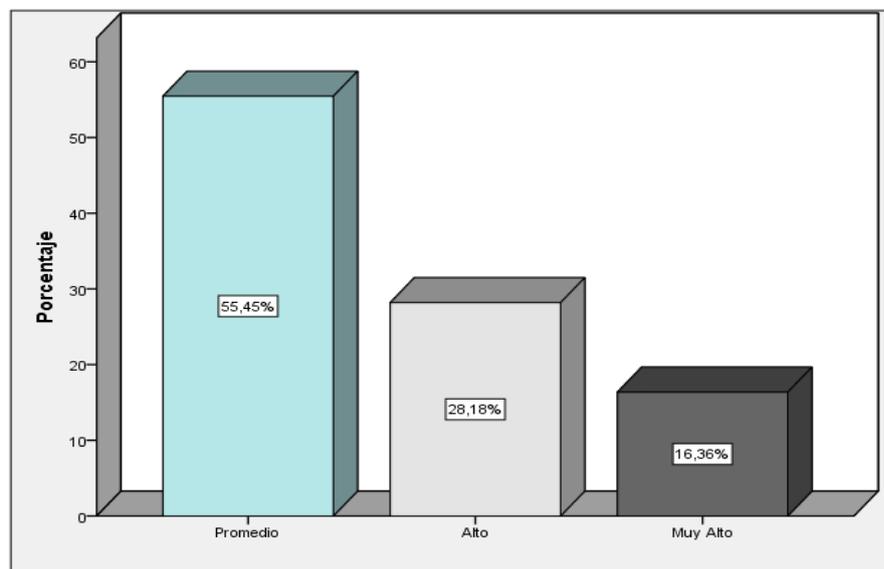
*Figura 4. Porcentajes del indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros*

En el indicador III Desprestigiar a la persona ante sus compañeros se aprecia que el 33.6% (37) de la población tiene un nivel de mobbing muy alto, así mismo se observa que el 29.1% (32) tiene un nivel promedio.

Tabla 20

*Frecuencias y Porcentajes del Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	18	16.4
Promedio	75	68.2
Alto	11	10.0
Muy Alto	6	5.5
Total	110	100.0



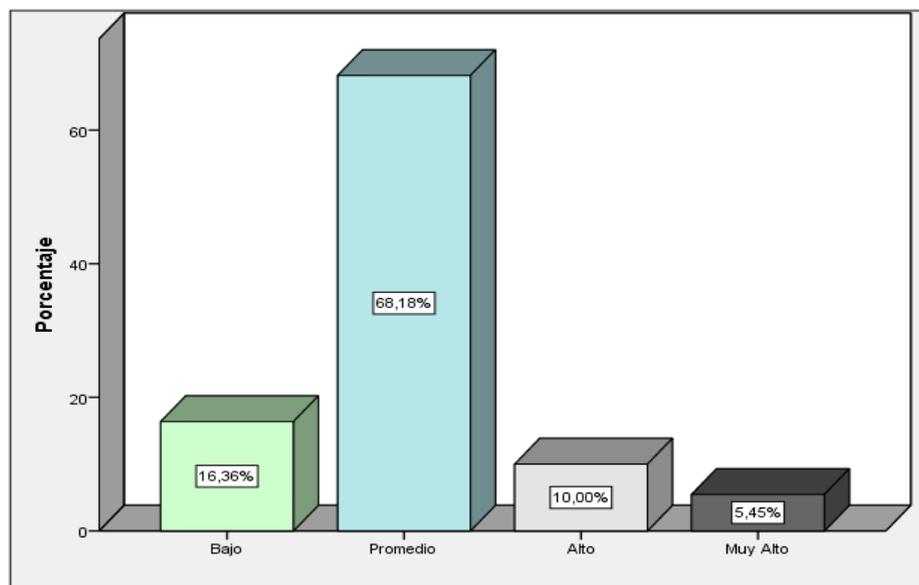
*Figura 5. Porcentajes del indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador*

En el indicador IV Desacreditar la capacidad profesional del trabajador se aprecia que el 68.2% (75) de la población tiene un nivel de mobbing promedio, así mismo se observa que el 16.4% (18) tiene un nivel de mobbing bajo.

Tabla 21

*Frecuencias y Porcentajes del Indicador V: Comprometer la Salud*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	0	0
Promedio	61	55.5
Alto	31	28.2
Muy Alto	18	16.4
Total	110	100.0



*Figura 6. Porcentajes del indicador V: Comprometer la Salud*

En el indicador V Comprometer la Salud se aprecia que el 55.5% (61) de la población tiene un nivel de mobbing promedio, así mismo se observa que el 28.2% (31) tiene un nivel de mobbing alto.

## ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Tabla 22

### *Estadísticos Descriptivos de Bienestar Psicológico*

Dimensiones	Dimensión I: Aceptación/ Control	Dimensión II: Autonomía	Dimensión III: Vínculos	Dimensión IV: Proyectos	Bienestar Psicológico Total
Media	6.88	4.43	6.81	10.08	28.20
Mediana	7.00	4.00	6.00	12.00	29.00
Moda	7	3	6 <sup>a</sup>	12	29
Desviación estándar	1.641	1.879	1.884	2.506	5.763
Asimetría	-.391	1.294	-.364	-1.035	-.250
Curtosis	-.368	.632	-.852	-.096	-.232

En la tabla 22, se observa que el nivel de Bienestar Psicológico total en la muestra es Promedio (Media de 28.20, equivalente a Pc 35). A nivel de dimensiones, se aprecia que la media más alta lo tiene la dimensión IV proyectos (Media de 10.08, equivalente a Pc 35).

La mediana es de 29.00 (Pc 50) es decir, 50% de la muestra está por encima o por debajo de ese puntaje, mientras que la moda es de 29 (Pc 50), lo cual indica que la mayoría de los sujetos se encuentran con un puntaje promedio.

En cuanto a la desviación estándar se observa un nivel bajo de dispersión (5.763).

El resultado de Asimetría revela que la curva es simétrica en Bienestar psicológico total y en sus indicadores I y IV, sin embargo en el indicador II se observa que tiene una curva asimétrica positiva y en el indicador III una curva asimétrica negativa. A nivel del puntaje de curtosis se aprecia que la curva es Mesocúrtica en el Bienestar psicológico total y sus dimensiones I y IV, sin embargo las dimensiones II y III poseen una curva leptocúrtica y Platicúrtica respectivamente.

## Prueba de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 23

### *Prueba de Kolmogorov-Smirnov para Bienestar Psicológico*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión I: Aceptación/ Control	.147	110	.000
Dimensión II: Autonomía	.267	110	.000
Dimensión III: Vínculos	.178	110	.000
Dimensión IV: Proyectos	.314	110	.000
Bienestar Psicológico Total	.082	110	.063

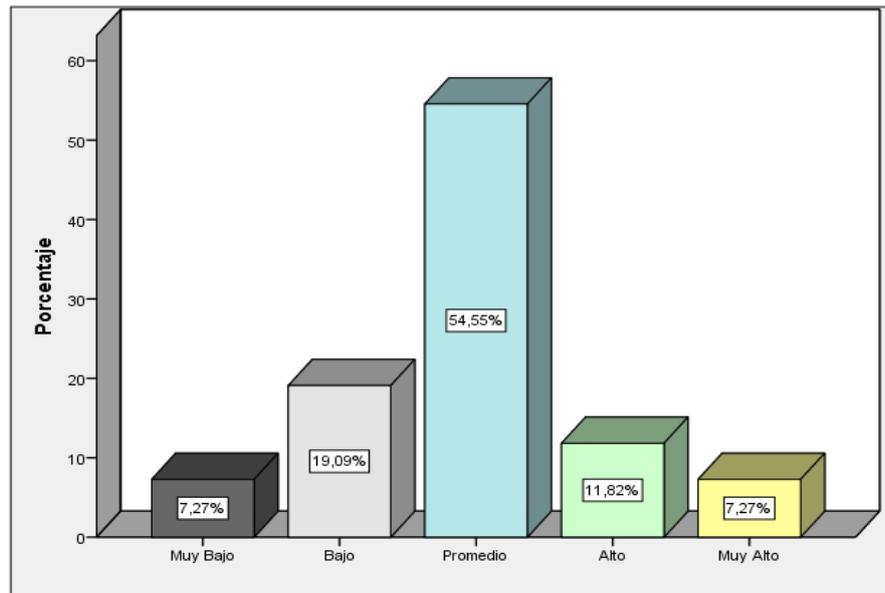
En la tabla 23 se observa que el puntaje de total de Bienestar Psicológico posee una distribución normal ( $p > 0.05$ ).

## Dimensiones del Bienestar Psicológico

Tabla 24

### *Frecuencias y Porcentajes de Bienestar Psicológico Total*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	7.3
Bajo	21	19.1
Promedio	60	54.5
Alto	13	11.8
Muy Alto	8	7.3
Total	110	100.0



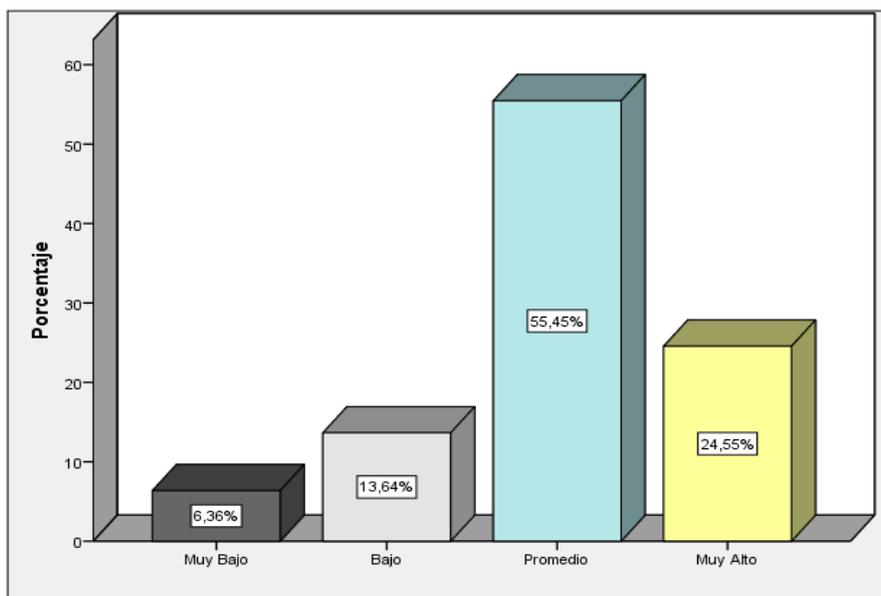
*Figura 7. Porcentajes de Bienestar Psicológico Total*

En la tabla 24 de Bienestar psicológico total se aprecia que el 54.5% (60) de la población tiene un nivel de bienestar psicológico promedio, así mismo se observa que el 19.1% (21) tiene un nivel de bienestar psicológico bajo.

Tabla 25

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión I: Aceptación/Control*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	7	6.4
Bajo	15	13.6
Promedio	61	55.5
Alto	0	0
Muy Alto	27	24.5
Total	110	100.0



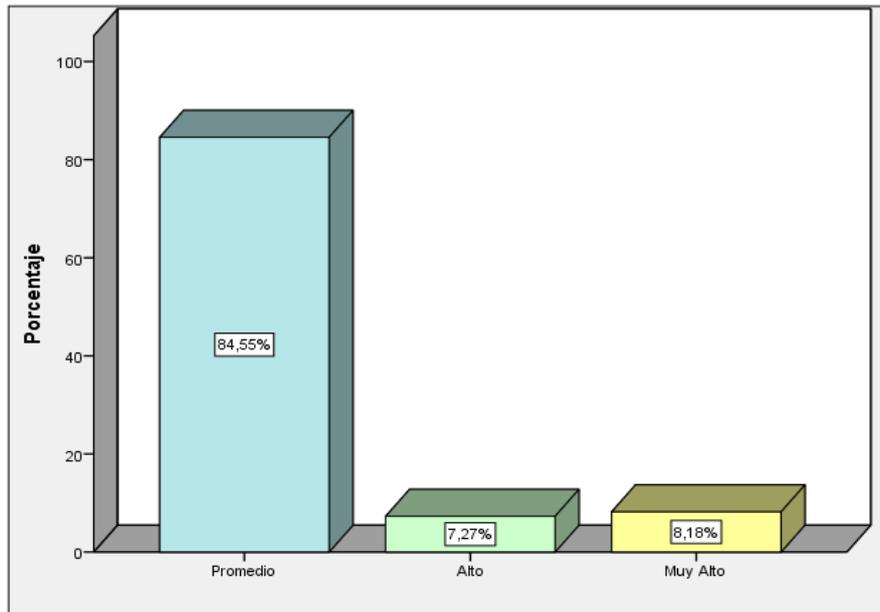
*Figura 8. Porcentajes de la dimensión I: Aceptación/Control*

En la dimensión I Aceptación/Control se aprecia que el 55.5% (61) de la población tiene un nivel promedio de bienestar psicológico, así mismo se observa que el 24.5% (27) tiene un nivel de bienestar psicológico muy alto.

**Tabla 26**

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión II: Autonomía*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	0	0
Promedio	93	84.5
Alto	8	7.3
Muy Alto	9	8.2
Total	110	100.0



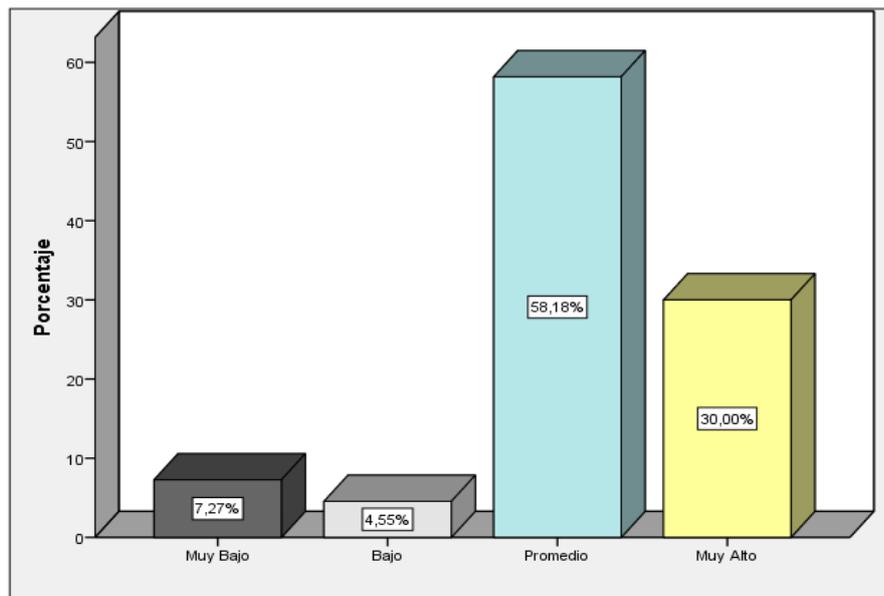
*Figura 9. Porcentajes de la dimensión II: Autonomía*

En la dimensión II Autonomía se aprecia que el 84.5% (93) de la población tiene un nivel de bienestar psicológico promedio, así mismo se observa que el 8.2% (9) tiene un nivel de bienestar psicológico muy alto.

**Tabla 27**

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión III: Vínculos*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	7.3
Bajo	5	4.5
Promedio	64	58.2
Alto	0	0
Muy Alto	33	30.0
Total	110	100.0



*Figura 10. Porcentajes de la dimensión III: Vínculos*

En la dimensión III Vínculos se aprecia que el 58.2% (64) de la población tiene un nivel de bienestar psicológico promedio, así mismo se observa que el 30% (33) tiene un nivel de bienestar psicológico muy alto.

Tabla 28

*Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión IV: Proyectos*

	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	8	7.3
Bajo	25	22.7
Promedio	18	16.4
Alto	0	0
Muy Alto	59	53.6
Total	110	100.0

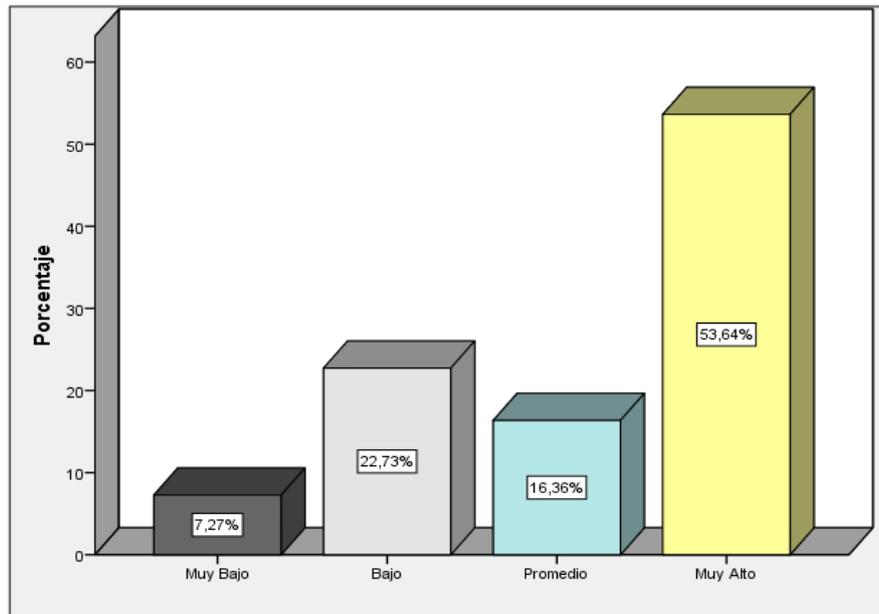


Figura 11. Porcentajes de la dimensión IV: Proyectos

En la dimensión IV Proyectos se aprecia que el 53.6% (59) de la población tiene un nivel de bienestar psicológico muy alto, así mismo se observa que el 22.7% (25) tiene un nivel de bienestar bajo.

### Estadística Inferencial

Tabla 29

*Prueba de U de Mann-Whitney para Mobbing según género*

	Indicador I: Limitar la Comunicación	Indicador II: Limitar el Contacto Social	Indicador III: Desprestigiar a la Persona ante sus Compañeros	Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador	Indicador V: Comprometer la Salud	Mobbing Total
U de Mann- Whitney	1355.000	1303.000	1233.500	1070.500	1450.000	1271.000
W de Wilcoxon	3308.000	3256.000	3186.500	3023.500	3403.000	3224.000
Z	-.803	-1.119	-1.535	-2.529	-.230	-1.308
Sig. asintótica (bilateral)	.422	.263	.125	.011	.818	.191

En la tabla 29 se aprecia que el género no establece diferencias a nivel de puntajes de la variable mobbing ni de los indicadores I, II, III y V. Sin embargo en el indicador IV, si establece diferencias significativas ( $p < 0.05$ ).

Tabla 30  
*Mobbing y sus indicadores según género*

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Indicador I: Limitar la Comunicación	Femenino	48	58.27	2797.00
	Masculino	62	53.35	3308.00
	Total	110		
Indicador II: Limitar el Contacto Social	Femenino	48	59.35	2849.00
	Masculino	62	52.52	3256.00
	Total	110		
Indicador III: Desprestigar a la Persona ante sus Compañeros	Femenino	48	60.80	2918.50
	Masculino	62	51.40	3186.50
	Total	110		
Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador	Femenino	48	64.20	3081.50
	Masculino	62	48.77	3023.50
	Total	110		
Indicador V: Comprometer la Salud	Femenino	48	56.29	2702.00
	Masculino	62	54.89	3403.00
	Total	110		
Mobbing Total	Femenino	48	60.02	2881.00
	Masculino	62	52.00	3224.00
	Total	110		

En la tabla 30 se observa que el indicador IV desacreditar la capacidad profesional del trabajador de la variable Mobbing, los encuestados de sexo femenino (64.20) poseen una media más alta que los encuestados de sexo masculino (48.77). De esta forma se evidencia la existencia de diferencias entre los dos grupos ( $p < 0.05$ ). Sin embargo, en los indicadores I, II, III y V no existen diferencias a nivel de sexo ( $p > 0.05$ ).

Tabla 31  
*Prueba de Kruskal-Wallis para Mobbing según edad*

	Indicador I: Limitar la Comunicación	Indicador II: Limitar el Contacto Social	Indicador III: Desprestigar a la Persona ante sus Compañeros	Indicador IV: Desacreditar la Capacidad Profesional del Trabajador	Indicador V: Comprometer la Salud	Mobbing Total
Chi- cuadrado	4.584	2.384	4.079	4.770	2.722	5.544
gl	4	4	4	4	4	4
Sig. asintótica	.333	.666	.395	.312	.605	.236

En la tabla 31 se aprecia que la edad no establece diferencias significativas a nivel de los puntajes de la variable mobbing ( $p > 0.05$ )

Tabla 32

*Prueba de U de Mann-Whitney para Bienestar Psicológico según género*

	Dimensión I: Aceptación/ Control	Dimensión II: Autonomía	Dimensión III: Vínculos	Dimensión IV: Proyectos	Bienestar Psicológico Total
U de Mann-Whitney	1114.000	1244.500	1258.500	1407.500	1233.500
W de Wilcoxon	2290.000	2420.500	2434.500	2583.500	2409.500
Z	-2.311	-1.571	-1.425	-.529	-1.537
Sig. asintótica (bilateral)	.021	.116	.154	.597	.124

En la tabla 32 se aprecia que el género no establece diferencias a nivel de puntajes de la variable bienestar psicológico ni de los indicadores II, III y IV. Sin embargo en el indicador I, si establece diferencias significativas ( $p < 0.05$ ).

Tabla 33

*Bienestar Psicológico y sus dimensiones según género*

	Género	N	Rango promedio	Suma de rangos
Dimensión I: Aceptación/ Contro	Femenino	48	47.71	2290.00
	Masculino	62	61.53	3815.00
	Total	110		
Dimensión II: Autonomía	Femenino	48	50.43	2420.50
	Masculino	62	59.43	3684.50
	Total	110		
Dimensión III: Vínculos	Femenino	48	50.72	2434.50
	Masculino	62	59.20	3670.50
	Total	110		
Dimensión IV: Proyectos	Femenino	48	53.82	2583.50
	Masculino	62	56.80	3521.50
	Total	110		
Bienestar Psicológico Total	Femenino	48	50.20	2409.50
	Masculino	62	59.60	3695.50
	Total	110		

En la tabla 33 se observa que en la dimensión I Aceptación/Control de la variable Bienestar Psicológico, los encuestados de sexo masculino (61.53) poseen una media

más alta que los encuestados de sexo femenino (47.71). De esta forma se evidencia la existencia de diferencias entre los dos grupos ( $p < 0.05$ ). Sin embargo, en las dimensiones II, III, IV y V no existen diferencias a nivel de sexo ( $p > 0.05$ ).

Tabla 34

*Prueba de Kruskal-Wallis para Bienestar Psicológico según edad*

	Dimensión I: Aceptación/ Control	Dimensión II: Autonomía	Dimensión III: Vínculos	Dimensión IV: Proyectos	Bienestar Psicológico Total
Chi-cuadrado	1.836	8.194	.944	4.935	5.544
gl	4	4	4	4	4
Sig. asintótica	.766	.085	.918	.294	.236

En la tabla 34 se aprecia que la edad no establece diferencias significativas a nivel de los puntajes de la variable bienestar psicológico ( $p > 0.05$ ).

#### IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se planteó como objetivo general, determinar la relación que existe entre el mobbing y el bienestar psicológico en una muestra de personal de tropa de una institución miliar peruana. A continuación se discutirán los resultados obtenidos:

Existe relación muy significativa de tipo inversa y de nivel moderado alto ( $r = -0.657$ ) entre el mobbing y el bienestar psicológico, es decir, a mayor mobbing, menor bienestar psicológico. Estos resultados guardan relación con los hallados por Hyemin, et al. (2013) quienes estudiaron el ambiente laboral violento y la salud mental en policías de la zona metropolitana de Guadalajara, concluyendo que el bienestar psicológico de los policías se vio afectada por el ambiente laboral violento. La explicación a este hallazgo, está en lo manifestado por los reclutas, quienes afirman que en la institución, existe un excesivo abuso de autoridad, y los ascensos no son otorgados por un tema de meritocracia; ello genera en el personal malestar psicológico. Debido a ello, la mayoría de los reclutas piden su baja o terminan con problemas graves de salud. Piñuel y García (2015), sostienen al respecto que el sujeto que es objeto de diversas conductas perversas por parte de uno o varios individuos sufre una serie de consecuencias físicas y psicológicas, llegando al extremo de la renuncia laboral.

En cuanto al nivel de Mobbing general se obtiene como resultado una categoría promedio (Pc 75). Estos resultados coinciden con los hallados por Segurado (2008) quien realizó una investigación en Policías de España, encontrando que el 57% de los agentes poseen un nivel promedio de acoso laboral. La explicación a este hallazgo se encuentra en lo manifestado por los reclutas, quienes indicaron que existe rivalidad entre pares, ejerciéndose acoso laboral para evitar un posible ascenso o crecimiento profesional de un compañero. Al respecto Piñuel (2001, p.105) indican que dificultar el crecimiento personal es la meta directa del mobbing, se busca excluir a un posible rival, expulsarlo maliciosamente o presionarlo para que realice un abandono voluntario.

Respecto al Mobbing, de acuerdo a las variable sociodemográfica sexo, se encontró que existen diferencias significativas, siendo las mujeres quienes perciben un nivel mayor de mobbing. Este resultado coincide con la investigación realizada por Piñuel (2015), quien realizó un estudio con trabajadores de empresas y organizaciones públicas de España, obteniendo como resultado que el género femenino presenta un nivel más alto de mobbing en relación con los hombres. Este hallazgo puede ser explicado debido a que en las instituciones militares las mujeres perciben que las oportunidades para ascender no son equitativas, siendo los hombres los que ocupan cargo jerárquico de mayor nivel en comparación con las mujeres. En esta línea Leymann (1996) señala al respecto que debido a que los hombres ejercen mayores cargos jerárquicos que las mujeres, tienden a ejercer mayor presión o dominio sobre las mujeres.

La edad no establece diferencias significativas a nivel del mobbing. Este resultado coincide con el estudio realizado por Valdivia (2013), quien realizó una investigación en personal del servicio militar voluntario del cuartel de Tingo de Arequipa, encontrando que la población no presentaba diferencias significativas en el mobbing en cuanto a la variable edad. La explicación a este hallazgo reside en haber considerado como parte de esta investigación a un grupo etario con un rango de edad reducido (18-22), perteneciente a una misma fase de desarrollo.

En relación a la segunda variable, bienestar psicológico, se encontró un nivel promedio (Pc 35), en el 60% de la población. Estos resultados coinciden con los hallazgos por Estrada (2016), quien realizó una investigación en Cadetes de una Escuela Militar de Chorrillos, encontrando que la muestra presentaba un nivel promedio de bienestar psicológico. La explicación a este resultado está en el hecho de que gran porcentaje de las personas que laboran en esta institución, refieren experimentar dificultades de manera constante en sus actividades diarias, ya que no existe compañerismo, seguridad física, apoyo de sus superiores, etc, aspectos que elevarían la sensación de bienestar. Al respecto, Warr (1990) señaló 9 recursos del trabajo o características que perjudican al bienestar psicológico: la precisión de las áreas y del trabajo a

elaborar, la autonomía, las oportunidades que brinda el trabajo para las relaciones interpersonales, la diversidad de las actividades, la existencia de información y retroalimentación en el trabajo, un salario justo, la seguridad física en el trabajo, que el trabajo sea valorado socialmente, y el apoyo del supervisor (Vásquez, et al. 2009, p.414).

Respecto a las diferencias significativas a nivel del Bienestar psicológico, de acuerdo a la variable sociodemográfica sexo, se encontró que existen diferencias significativas, siendo los hombres quienes presentan un mayor nivel de bienestar psicológico. Este resultado coincide con la investigación realizada por Gastañaduy (2013), quien realizó un estudio con trabajadores remunerados y bomberos voluntarios de Lima, obteniendo como resultado que el género masculino presenta un nivel más alto bienestar psicológico en relación con las mujeres. Este hallazgo puede ser explicado debido a lo manifestado por las reclutas, quienes refieren que no se sienten bien al encontrarse en una institución donde existe machismo, haciéndolas sentir menos que los hombres y limitando sus capacidades. Warr (1998) al respecto señala que los factores ambientales como la cultura organizacional tienden a afectar más a las mujeres que a los hombres a nivel de bienestar psicológico.

La edad no establece diferencias significativas a nivel del bienestar psicológico. Este resultado coincide con el estudio realizado por Sánchez (2016), quien realizó una investigación en técnicos de seguridad en un establecimiento penitenciario de Lima, encontrando que la población no presentaba diferencias significativas en el bienestar psicológico en cuanto a la variable edad. La explicación a este hallazgo reside en haber considerado como parte de esta investigación a un grupo etario con un rango de edad reducido (18-22), perteneciente a una misma fase de desarrollo.

Así mismo, se comprobó que existe correlación inversa, moderada alta y muy significativa entre la variable Mobbing y las dimensiones del constructo de bienestar psicológico, siendo las dimensiones Autonomía ( $r = -0.49$ ), Vínculos ( $r = -0.42$ ) y Proyectos ( $r = -0.50$ ) los que presentan mayor correlación. Mientras que la dimensión Aceptación/control de situaciones ( $r = -0.43$ ) es la que

presenta menor correlación. Por lo tanto, aquellas personas que experimentan un entorno violento en el trabajo por parte de su jefe o sus compañeros, tendrán dificultades en la toma de decisiones de manera independiente, relacionarse con los demás y estancamiento de metas o proyectos planteados.

La explicación a este hallazgo, está en lo manifestado por los reclutas, quienes indican que sus compañeros que sufren de acoso laboral, poseen dificultades en la toma de decisiones de manera independiente y suelen aislarse de los demás, como consecuencia a ello, presentan bajas laborales, ausentismos o problemas físicos que les impide continuar. Por lo tanto terminan desistiendo de sus metas planteadas, la cual es terminar su servicio militar. Al respecto, Piñuel (2001), consideran que el hostigamiento laboral afecta directamente y con gran magnitud al bienestar del que lo padece, generando aislamiento de la víctima hacia el contacto social por la manipulación constante del acosador, desarrollando melancolía y sensación de pérdida de sus posibilidades laborales. Es por ello que muchas víctimas abandonan prematuramente sus puestos de trabajo y carreras profesionales.

Finalmente cabe señalar que queda abierta la posibilidad a futuras líneas de investigación que amplíen los resultados obtenidos.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe correlación inversa, de nivel moderado alto y muy significativa entre las variables Mobbing y Bienestar Psicológico, es decir, a mayor Mobbing, menor Bienestar Psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao.

**SEGUNDA:** El nivel de Mobbing de la muestra es alta y el nivel de bienestar es promedio en el personal de tropa.

**TERCERA:** La variable sexo, presenta diferencias significativas respecto a la variable mobbing; siendo el sexo femenino el que presenta un mayor nivel de mobbing en comparación con el sexo masculino.

**CUARTA:** La variable sexo, presenta diferencias significativas respecto al bienestar psicológico; siendo el sexo masculino el que presenta un mayor nivel de bienestar en comparación con el sexo femenino.

**QUINTA:** La edad no establece diferencias significativas en ninguna de las dos variables.

**SEXTA:** Existe correlación inversa, moderada alta y muy significativa entre la variable Mobbing y las dimensiones del constructo de bienestar psicológico, siendo las dimensiones Autonomía, Vínculos y Proyectos quienes presentan mayor correlación. Mientras que la dimensión Aceptación/control de situaciones es la que presenta menor correlación.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Presentar un informe sobre los resultados obtenidos en la investigación, con el objetivo de que la institución elabore estrategias en beneficio del personal, contribuyendo a mejorar aspectos que intervienen en el desarrollo óptimo.

Fomentar la implementación de programas que busquen disminuir los niveles de mobbing, mejorando con ello los niveles de bienestar psicológico de los reclutas.

Promover el estudio de otras variables psicológicas y sociodemográficas relacionadas con el mobbing y/o el bienestar psicológico, para conocer con mayor profundidad el funcionamiento de ambas variables en el contexto organizacional.

Ampliar la investigación de las variables de estudio mobbing y bienestar psicológico en distintos contextos.

## VII. REFERENCIAS

- Báez, J. (18 de Agosto de 2016). Mobbing: Acoso Laboral. *Diario del Sureste*. Recuperado de <http://www.diariodelsureste.com.mx/reportajes/mobbing-acoso-laboral/>
- Casullo, M. (2002) *Evaluación del Bienestar Psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires: Paidós. Recuperado de: [http://www.sc.ehu.es/ptwmamac/Capi\\_libro/33c.pdf](http://www.sc.ehu.es/ptwmamac/Capi_libro/33c.pdf)
- Chaves, L. y Orozco, A. (2015). *Estilos de personalidad y estrategias de afrontamiento al estrés en soldados: un estudio correlacional*. Revista de Psicología Universidad de Antioquia, 35-56.
- Cuellar, B. (27 de Noviembre de 2016). Mobbing: Casos graves, leyes y datos sobre violencia laboral en Argentina. *La Voz*. Recuperado de <http://www.lavoz.com.ar/numero-cero/mobbing-casos-graves-leyes-y-datos-sobre-violencia-laboral-en-argentina>
- Díaz, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. Sistema de Información Científica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>
- Estrada, M. (2016). *Motivación, Autoconcepto Personal Y Bienestar Psicológico en cadetes de la escuela Militar de Chorrillos*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Gaitán, I., Bretón, D., Choi, H., Machecha, C. y Arteaga, M. (2002). *Todo es cuestión de actitud - Gestión de la felicidad*. Harvard Deusto Business Review, 5-7.
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios* (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Gay, L. y Airasian, P. (2003). *Educational research: Competencies for analysis and application*, 7th ed.

- González, M. (2013). *Acoso laboral (Mobbing) y Liderazgo*. Alfaomega Grupo Editor, 156.
- Hernández, I., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta. Ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, I., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. Ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2011). *Instrumentos de recolección de datos en Ciencias Sociales y Ciencias Biomédicas*. Mérida: Consejo de Publicaciones de la Universidad de Los Andes.
- Hyemin, J., Valencia, S., Rodríguez, C., Preciado, L., y Soltero, R. (2013) *Ambiente laboral violento y salud mental en los policías de la zona metro politana de Guadalajara*. Volumen 1, Número 8. Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/waxapa/wax-2013/wax138c.pdf>
- Leymann, H. (1990). *Mobbing y Terror Psicológico en los Lugares de Trabajo*. Springer Publishing Company. Recuperado de: [http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](http://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)
- Leymann, H. (1996). *Mobbing and Victimization at Work*. Volumen 5, Número 2, páginas 165 a 184.
- Llorente, M. (08 de Marzo de 2016). Alrededor del 30% de las mujeres empleadas en Perú han sufrido violencia de género. *GESTIÓN*. Recuperado de <http://gestion.pe/tendencias/alrededor-30-mujeres-empleadas-peru-han-sufrido-violencia-genero-2155941>
- Orama, A., Santana, S. y Vergara, A. (2006). *El Bienestar Psicológico, un indicador positivo de la Salud Mental*. Revista Cubana de Salud y Trabajo. Recuperado de <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/rst06106.pdf>
- Organización Mundial de Salud. (Diciembre de 2013). *Salud mental: un estado de bienestar*. Recuperado de [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)

- Peña, R.(2013). *El acoso laboral. Cómo enfrentarse al acoso laboral o mobbing*. Colombia: Ediciones de la U.
- Piñuel, I. (2015). *Evaluación psicológica del acoso psicológico en el trabajo o mobbing en España mediante el cuestionario Cisneros*.(Tesis para optar por el grado de Doctor) Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/33244/>
- Piñuel, I. (2003). *Mobbing, manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*. C: Santillana.
- Piñuel, I. (2001). *Mobbing, cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. España: Sal Terrae.
- Piñuel, I. y Garcia, A. (2015). *La evaluación del mobbing: cómo peritar el acoso psicológico en el ámbito forense*. Buenos Aires: SB.
- Puente, A. (2011). *Psicología contemporánea básica y aplicada*. España: Pirámide.
- Ryff, C. (1995). *Bienestar psicológico en la vida adulta. Direcciones actuales en la ciencia psicológica*, 4, pp. 99-104.
- Rodríguez, A. y Cifre, E. (2012). *Flow y bienestar subjetivo en el trabajo*. España: Síntesis.
- Samper, E. y Robles, J. (2014). *Análisis factorial exploratorio de una prueba de personalidad en la Unidad Militar de Emergencias*. Sanid, 256-262. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/sm/v70n4/original2.pdf>
- Sánchez, V. (2016). *Síndrome de agotamiento profesional y bienestar en técnicos de seguridad de un establecimiento penitenciario de Lima*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- SDP Noticias. (14 de Abril de 2007). *Mobbing: cuando tus compañeros de trabajo son tus peores enemigos*. Recuperado de <https://www.sdpnoticias.com/estilo-de-vida/2017/04/14/mobbing-cuando-tus-companeros-de-trabajo-son-tus-peores-enemigos>
- Segurado, A., Agulló, E., Rodríguez, J., Agulló, S., Boada, J. y Medina, R. (2008). En *Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la*

- Policía Local* (739-744). España: Sistema de Información Científica. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/727/72720435/>
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *Diccionario de investigación Científica*. México: Limusa.
- Trujillo, F. (26 de Enero de 2017). *El riesgo del acoso laboral en España y el importante papel preventivo de las empresas*. El Blog del Alumno. Recuperado de <https://blogbvelearning.wordpress.com/2017/01/26/el-riesgo-del-acoso-laboral-en-espana-y-el-importante-papel-preventivo-de-las-empresas/>
- Valdivia, E. (2013). *Frecuencia y Características Epidemiológicas de Mobbing en personal del servicio Militar voluntario del cuartel de Tingo - Arequipa 2013*. (Tesis para Licenciatura). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/54220675.pdf>
- Valle, M., Beramendi, M. y Delfino, G. (2011). *Bienestar psicológico y social en jóvenes universitarios argentinos*. *Revista de Psicología*, 7-26. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/bienestar-psicologico-social-jovenes.pdf>
- Vazquez, C., Hervás, G. y Ho, S. (2006). *Intervenciones Clínicas Basadas en la Psicología Positiva: Fundamento y Aplicaciones*. Correspondencia, 401-432.
- Vázquez, C y Hervás, G. (2009). *Psicología positiva aplicada*. España: Descleé de brouwer.
- Warr, P. (1998). *Well-being and the workplace*. Nueva York, Estados Unidos: Russell Sage Foundation.
- Zubieta, E., Muratoti, M. y Fernandez O. (2012). *Bienestar Subjetivo y Psicosocial: Explorando diferencias de género*. *Salud & Sociedad* , 66-76. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/salsoc/v3n1/a05.pdf>

## ANEXOS

### Anexo nº1: Instrumento original

#### ✓ CUESTIONARIO HPL - HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO LABORAL

- Autor : Iñaki Piñuel y Zabala (2001)
- Adaptación : Arévalo Carlos & Castillo Luisa.
- Procedencia : España.
- Año : 2012
- Tiempo de aplicación : 20 minutos aproximadamente.

**Instrucciones:** A continuación se le presentan una serie de ítems los cuales deberá leer detenidamente y seleccionar UNA de las cinco puntuaciones marcándola con una X, teniendo en cuenta el nivel en que se presentan dichas situaciones en su ambiente laboral.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia

Nº	ITEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Mi jefe inmediato no me permite sólo a mi comunicarme.					
2	Se me interrumpe continuamente cuando me comunico.					
3	Mis compañeros de trabajo me impiden expresarme.					
4	Mis compañeros de trabajo me gritan o insultan en voz alta.					
5	Con frecuencia se me ataca verbalmente criticando mi trabajo.					
6	Se producen críticas hacia mi vida privada.					
7	Se me atemoriza con llamadas telefónicas.					
8	Se me amenaza verbalmente.					
9	Se me amenaza por escrito.					
10	Mi jefe y compañeros ignoran mi presencia y no tienen contacto físico y/o visual conmigo.					
11	La mayoría de veces no me hablan mis compañeros y superiores					
12	No se me permite dirigirme a los demás.					
13	Se me asigna a un puesto de trabajo que me aísla de mis compañeros.					
14	Se prohíbe a mis compañeros hablar conmigo.					
15	Se niega constantemente mi presencia física.					
16	Se me suele calumniar por algo que no hice.					

17	Abundan rumores sobre mi persona, de manera negativa.					
18	Me quieren hacer quedar en ridículo.					
19	Se me atribuye una enfermedad mental.					
20	Han intentado forzarme a un examen o diagnóstico psiquiátrico.					
21	Se me inventan supuestas enfermedades.					
22	Imitan mis gestos, mi postura, mi voz con el único fin de ridiculizarme.					
23	Atacan mis creencias políticas o religiosas.					
24	Hacen burla de mi vida privada.					
25	Se hace burla de mis orígenes o de mi nacionalidad.					
26	Se me obliga a realizar trabajos humillantes.					
27	Están muy pendientes de mi trabajo con el fin de encontrarme errores.					
28	Se cuestionan o ridiculizan mis decisiones.					
29	Se me insulta en términos obscenos y degradantes.					
30	Se me acosa sexualmente con gestos o proposiciones.					
31	No se me asigna trabajo alguno.					
32	Me limitan o impiden contar con los materiales o instrumentos que requiero para mi trabajo.					
33	Me asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.					
34	Me asignan tareas muy inferiores a mi capacidad o competencias profesionales					
35	Me cambian tareas repentinamente					
36	Se me hace ejecutar tareas que desconozco					
37	Me asignan tareas que sobrepasan a mis competencias profesionales					
38	Se me obliga a realizar trabajos peligrosos nocivos para mi salud.					
39	Mi superior o compañeros de trabajo me amenazan físicamente.					
40	Se me agrede físicamente, pero sin gravedad, a título de advertencia.					
41	Se me agrede físicamente, pero sin contenerse.					
42	Se me ocasionan deliberadamente gastos con intención de perjudicarme.					
43	Se ocasionan desperfectos en mi puesto de trabajo o en mi domicilio.					
44	Se me agredió o agrede sexualmente.					

✓ **CUESTIONARIO HPL versión adaptada para la investigación**

Iñaki Piñuel y Zabala (2001) versión adaptada por Arévalo Carlos & Castillo Luisa (2012), Modificada con fines académico por Yuriko Ambar Tang Jiménez (2017)

EDAD: \_\_\_\_\_ SEXO: F\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_

**Instrucciones:** A continuación se le presentan una serie de ítems los cuales deberá leer detenidamente y seleccionar UNA de las cinco puntuaciones marcándola con una X, teniendo en cuenta el nivel en que se presentan dichas situaciones en su ambiente laboral.

1	2	3	4	5
Nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia

Nº	ITEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Mi jefe inmediato no me permite sólo a mi comunicarme.					
2	Se me interrumpe continuamente cuando me comunico.					
3	Mis compañeros de trabajo me impiden expresarme.					
4	Mis compañeros de trabajo me gritan o insultan en voz alta.					
5	Con frecuencia se me ataca verbalmente criticando mi trabajo.					
6	Critican permanentemente mi vida privada.					
7	Se me atemoriza con llamadas telefónicas.					
8	Se me amenaza verbalmente.					
9	Se me amenaza por escrito.					
10	Mi jefe y compañeros ignoran mi presencia y no tienen contacto físico y/o visual conmigo.					
11	La mayoría de veces no me hablan mis compañeros y superiores					
12	No se me permite dirigirme a los demás.					
13	Se me asigna a un puesto de trabajo que me aísla de mis compañeros.					
14	Se prohíbe a mis compañeros hablar conmigo.					
15	Se ignora constantemente mi presencia física.					
16	Me suelen calumniar por algo que no hice.					
17	Abundan rumores sobre mi persona, de manera negativa.					
18	Me quieren hacer quedar en ridículo.					
19	Se me atribuye una enfermedad mental.					
20	Han intentado forzarme a un examen o diagnóstico psiquiátrico.					
21	Me inventan supuestas enfermedades.					
22	Imitan mis gestos, mi postura y mi voz con el único fin de ridiculizarme.					
23	Atacan mis creencias políticas o religiosas.					

24	Hacen burla de mi vida privada.					
25	Se hace burla de mis orígenes o procedencia.					
26	Se me obliga a realizar trabajos humillantes.					
27	Están muy pendientes de mi trabajo con el fin de encontrarme errores.					
28	Se cuestionan o ridiculizan mis decisiones.					
29	Se me insulta en términos obscenos y degradantes.					
30	Se me acosa sexualmente con gestos o proposiciones.					
31	No se me asigna trabajo alguno.					
32	Me limitan o impiden contar con los materiales o instrumentos que requiero para mi trabajo.					
33	Me asignan tareas totalmente inútiles o absurdas.					
34	Me asignan tareas muy inferiores a mi capacidad o competencias profesionales					
35	Me cambian tareas repentinamente					
36	Se me hace ejecutar tareas que desconozco					
37	Me asignan tareas que sobrepasan a mis competencias profesionales					
38	Se me obliga a realizar trabajos peligrosos o nocivos para mi salud.					
39	Mi superior o compañeros de trabajo me amenazan físicamente.					
40	Se me agrede físicamente, pero sin gravedad, a modo de advertencia.					
41	Se me agrede físicamente.					
42	Se me ocasionan deliberadamente gastos con intención de perjudicarme.					
43	Se ocasionan desperfectos en mi puesto de trabajo.					
44	Se me agredió o agrede sexualmente.					

¡Gracias por su participación!

✓ **ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos)**

- Autor : Carol Ryff y Corey Lee Keyes (1989)
- Adaptación : María Martina Casullo
- Año : 2005
- Tiempo de aplicación : 10 minutos aproximadamente.

Fecha de hoy:.....

Apellido y nombre.....Edad:.....

Marcar con una cruz las opciones que correspondan:

Mujer  Varón

Educación:

Primario incompleto  Secundario incompleto  Terciario incompleto

Primario completo  Secundario completo  Terciario/universitario completo

Lugar donde nació:.....

Lugar donde vivo ahora:.....

Ocupación actual..... Persona /s con quienes vivo.....

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta con un aspa en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son:

1	2	3
En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo

Nº	ITEMS	PUNTUACIÓN		
		1	2	3
1	Creo que sé lo quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo y admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			

7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	. En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

✓ **ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS-A (Adultos) versión adaptada para la investigación**

Carol Ryff y Corey Lee Keyes (1989) versión adaptada por María Martina Casullo (2005), Modificada con fines académico por Yuriko Ambar Tang Jiménez (2017)

Le pedimos que lea con atención las frases siguientes. Marque su respuesta con un aspa en cada una de ellas sobre la base de lo que pensó y sintió durante el último mes. Las alternativas de respuesta son:

1	2	3
En desacuerdo	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	De acuerdo

Nº	ITEMS	PUNTUACIÓN		
		1	2	3
1	Sé lo que quiero hacer con mi vida.			
2	Si algo me sale mal puedo aceptarlo y admitirlo.			
3	Me importa pensar que haré en el futuro.			
4	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
5	Generalmente le caigo bien a la gente.			
6	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
7	Cuento con personas que me ayudan si lo necesito.			
8	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
9	. En general hago lo que quiero, soy poco influenciable.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

¡Gracias por su participación!

## Anexo n°2: Carta de Presentación



*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Los Olivos, 21 de noviembre de 2017

### CARTA N° 815-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Licenciado  
**RAÚL CRUZADO CASANOVA**  
Psicólogo Prevac  
Fuerza Aérea del Perú – Grupo N° 8  
Av. Elmer Fucett s/n – Base FAP – Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **TANG JIMENEZ YURIKO AMBAR**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"MOBBING Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LA TROPA DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR PERUANA DEL CALLAO, 2017"** agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en 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,



**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

UCV.EDU.PE

### Anexo n°3: Consentimiento Informado



#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Psicólogo Prevac - Grupo N°8:

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Yuriko Ambar Tang Jiménez, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Mobbing y Bienestar Psicológico en la Tropa de una institución militar Peruana del Callao, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Cuestionario de Hostigamiento Psicológico (HPL)** y **la Escala de Bienestar Psicológico – Adultos (BIEPS-A)**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Yuriko Ambar Tang Jiménez

ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo, RAUL CRUZADO CASANOVA  
con número de DNI: 08054622..... acepto participar en la  
investigación **Mobbing y Bienestar Psicológico en la Tropa de una institución  
militar Peruana del Callao, 2017** de la señorita Yuriko Ambar Tang Jiménez.

Día: 14.1.06.1.2017

Firma

RAUL CRUZADO C.  
Psicólogo FAP  
707491-C.Ps. P. 0757

**Anexo n°4: Matriz de Consistencia**

<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>						
<b>TITULO:</b> “Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017”						
<b>Autor:</b> TANG JIMÉNEZ, Yuriko Ambar						
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS</b>	<b>Variables e indicadores</b>			
			<b>Variable 1: Mobbing</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles de rango</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Existe relación entre mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre mobbing y el bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Describir el nivel de mobbing y sus factores en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p> <p>Describir el nivel de Bienestar Psicológico y sus dimensiones en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>H1: Existe una relación negativa y significativa entre el mobbing y el bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA:</b></p> <p>H2: Existe relación negativa y significativa entre los factores del mobbing y las dimensiones del bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p>	Limitar la comunicación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal de tipo Likert, de respuestas: 1: Nunca 2: Pocas veces 3: A veces 4: Muchas veces 5: Con mucha frecuencia	Muy Bajo
			Limitar el contacto social	11, 12, 13, 14, 15		Bajo
			Desprestigiar a la persona ante sus compañeros	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30		Promedio
			Desacreditar la capacidad profesional del trabajador	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37		Alto
			Comprometer la salud	38, 39, 40, 41, 42, 43, 44		Muy Alto

	<p>Determinar la relación que existe entre los indicadores del mobbing y las dimensiones del bienestar psicológico en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p> <p>Determinar si existe diferencias a nivel de mobbing según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p> <p>Determinar si existe diferencias a nivel de bienestar psicológico según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p>	<p>H3: Existe diferencias a nivel de mobbing según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p> <p>H4: Determinar diferencias a nivel de bienestar psicológico según sexo y edad en la tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017.</p>	<b>Variable 2: Bienestar psicológico</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles de rango</b>
			<b>Aceptación/Control</b>	2, 11, 13	Ordinal de tipo Likert de respuestas:  1: En desacuerdo  2: Ni de acuerdo ni en desacuerdo  3: De acuerdo	Muy Bajo
			<b>Autonomía</b>	4, 9, 12		Bajo
			<b>Vínculos</b>	5, 7, 8		Promedio
<b>Proyectos</b>	1, 3, 6, 10	Alto				
			Muy Alto			

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a Utilizar
<p><b>Tipo:</b> Descriptivo-Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – Transaccional.</p> <p><b>Nivel:</b> Aplicativo</p>	<p><b>Población:</b> 110 militares de la tropa</p> <p><b>Muestra:</b> Total de la población</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Censal</p>	<p><b>Variable 1: Mobbing</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Cuestionario</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de hostigamiento psicológico laboral</p> <p><b>Autores:</b> Iñaki Piñuel y Zabala (versión adaptada por Arévalo Carlos &amp; Castillo Luisa)</p> <p><b>Año:</b> 2001</p> <p><b>Monitoreo:</b></p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> Individual o colectiva</p> <p><b>Forma de administración:</b> Duración 20 minutos.</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Bienestar psicológico:</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Escala.</p> <p><b>Instrumento:</b> Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A</p> <p><b>Autores:</b> Ryff y Keyes (versión adaptada por María Martina Casullo)</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Tabla de frecuencias.</p> <p><b>Inferencial:</b> Para determinar la correlación de las variables de estudio a través del coeficiente de Rho Spearman o R de Pearson.</p>

		<b>Año:</b> 2005 <b>Monitoreo:</b> <b>Ámbito de aplicación:</b> Individual o colectiva <b>Edad:</b> Mayor de 18 años <b>Forma de administración:</b> Duración 10 minutos.	
--	--	---	--

## Anexo n°5: Formatos de criterio de jueces

### VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos HPL de Iñaki (Hostigamiento Psicológico Laboral) y BIEPS - A de Ryff (Bienestar Psicológico - Adultos) que forman parte de la investigación Mobbing y Bienestar Psicológico en la Tropa de una institución Militar Peruana, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

#### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Manuel Carlos Monter Ordóñez

Formación académica: Psicólogo

Áreas de experiencia profesional: Clinica - organizacional.

Tiempo: 39 años.

Cargo actual: Arquitecto Chiriquiano.

Institución: U. César Vallejo



FIRMA

P.A.R. 353

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos HPL (Hostigamiento Psicológico Laboral) y BIEPS - A (Bienestar Psicológico - Adultos) que forman parte de la investigación Mobbing y Bienestar Psicológico en la Tropa de una institución Militar Peruana.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: Juan José Kaneko Aguilar

Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional

Tiempo: 17 años

Cargo actual: Consultor

Institución: UCV / ISIL (Actuaria) / UPN / Our team



**FIRMA**

C.Ps.P 17040

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos HPL de Iñaki (Hostigamiento Psicológico Laboral) y BIEPS - A de Ryff (Bienestar Psicológico - Adultos) que forman parte de la investigación Mobbing y Bienestar Psicológico en la Tropa de una institución Militar Peruana, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: HENRY ARMANDO GOMEZ ZÚÑIGA  
Formación académica: Psicología  
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL  
Tiempo: 18 años  
Cargo actual: Psicólogo DEL CEDIF TAUQUANTINSUYO  
Institución: CEDEF TAUQUANTINSUYO - INABIF

Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar

LIC. HENRY ARMANDO GOMEZ ZÚÑIGA  
Psicólogo CEDIF Tauquantsuyo

**FIRMA**

CP. P. 8610

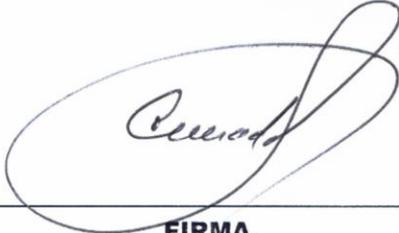
## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos HPL de Iñaki (Hostigamiento Psicológico Laboral) y BIEPS - A de Ryff (Bienestar Psicológico - Adultos) que forman parte de la investigación Mobbing y Bienestar Psicológico en la Tropa de una institución Militar Peruana, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: RAUL CRUZADO CASANOVA  
Formación académica: UNIVERSITARIA  
Áreas de experiencia profesional: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL  
Tiempo: 20 años  
Cargo actual: PSICOLOGO GRUPO P  
Institución: FAP



**FIRMA**

El Jefe de Sección Factores Humanos  
Psicólogo FAP  
RAUL CRUZADO CASANOVA  
NSA 707491 - CPs.P. 0757

## VALIDACIÓN POR JUECES EXPERTOS

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos HPL de Iñaki (Hostigamiento Psicológico Laboral) y BIEPS - A de Ryff (Bienestar Psicológico - Adultos) que forman parte de la investigación Mobbing y Bienestar Psicológico en la Tropa de una institución Militar Peruana, 2017.

Como es de su conocimiento la evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos de éste sean utilizados eficientemente, aportando, tanto al área investigativa de la psicología como a sus aplicaciones. Por eso le agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS DEL JUEZ

Nombre y apellidos del juez: JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ  
Formación académica: PSICÓLOGO  
Áreas de experiencia profesional: ORGANIZACIONAL - AERONÁUTICO  
Tiempo: 26 a.  
Cargo actual: JEFE OFICINA DE FACTORES HUMANOS  
Institución: GRUP3 - F.A.P.

  
JEFE SECC. FF.HH. GRUP3  
JAIME GUZMÁN RODRÍGUEZ  
FIRMA - 70519290-A+  
C.Ps.P. 6587

**Anexo n°6:** Acta de aprobación de originalidad de tesis

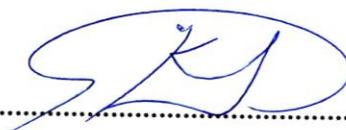
 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Juan José Kaneko Aguilar, docente de la Facultad de Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017", de la estudiante Tang Jiménez, Yuriko Ambar, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 04 de diciembre del 2017



Firma

Dr. Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**AUTOR:**

TANG JIMÉNEZ, Yuriko Ambar

**Resumen de coincidencias** ✕

**20 %**

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

**Coincidencias**

20	1	academica-e.unavarr...	1 %	>
		Fuente de Internet		
	2	imgbiblio.vaneduc.edu...	1 %	>
		Fuente de Internet		
	3	anskielbowicz.wordpre...	1 %	>
		Fuente de Internet		
	4	myslide.es	1 %	>
		Fuente de Internet		
	5	issuu.com	1 %	>
		Fuente de Internet		
	6	www.fspmadridugt.org	1 %	>
		Fuente de Internet		
	7	wirvaslp.blogspot.cl	1 %	>
		Fuente de Internet		
	8	Entregado a Universida...	1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	9	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		
	10	Entregado a Universida...	<1 %	>
		Trabajo del estudiante		

**Anexo n°7: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS          EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo Tang Jiménez, Yuriko Ambar identificada con DNI N° 47569199, egresada de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....



FIRMA

DNI: 47569199

FECHA: 04 de diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo n°8: Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Tang Jiménez, Yuriko Ambar  
D.N.I. : 47569199  
Domicilio : H2° H° lote 15. Asc. San Juan de Dios, S.M.P.  
Teléfono : Fijo : 5310881 Móvil : 989455086  
E-mail : tangjimenez@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades  
Escuela : Psicología  
Carrera : Psicología  
Título :

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Tang Jiménez, Yuriko Ambar

Título de la tesis:

Hobbing y bienestar Psicológica en la tropa de una  
institución militar peruana del Callao, 2017

Año de publicación : 2018



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 02/10/18

**Anexo n°9:** Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

TANG JIMÉNEZ, Yuriko Ambar

**INFORME TITULADO:**

Mobbing y bienestar psicológico en la Tropa de una institución militar peruana del Callao, 2017

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciado en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 12/01/2018

**NOTA O MENCIÓN:** 15

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613

