



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una
empresa farmacológica en la ciudad de Lima 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Castro Galdos, Renzo Francisco (orcid.org/0000-0003-0253-5810)

Flores Vasquez, Katherine (orcid.org/0000-0002-9234-5537)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo, Max Hamilton (orcid.org/0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA-PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros progenitores que tienen mucha paciencia al momento que estamos realizando nuestro trabajo y darnos el apoyo incondicional de siempre.

Agradecimiento

Al creador por darnos salud y brindarnos la fuerza de ir creciendo día a día como personas.

A la Universidad César Vallejo por acogernos, darnos calidad de educación y brindarnos la oportunidad de compartir nuestra investigación.

A nuestro asesor Mg. Max Hamilton Chauca Calvo, por la dedicación y tiempo que tuvo para guiarnos con sus conocimientos que nos ha brindado en el presente trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. MÉTODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Operacionalización de las variables	13
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos.....	21
3.6 Métodos de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	40

Índice de Tablas

Tabla 1.	Baremos de la variable mobbing por dimensiones	18
Tabla 2.	Baremos de la variable satisfacción laboral por factores	20
Tabla 3.	Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para las variables de mobbing y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones y factores	24
Tabla 4.	Correlación entre la variable mobbing y satisfacción laboral	25
Tabla 5.	Correlación entre la variable mobbing y los factores de la satisfacción laboral	25
Tabla 6.	Correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing	26
Tabla 7.	Niveles de mobbing y sus dimensiones	27
Tabla 8.	Niveles de satisfacción laboral y sus factores	28
Tabla 9.	Pruebas comparativas de la variable mobbing según sexo	29
Tabla 10.	Pruebas comparativas de la variable mobbing según edad	29
Tabla 11.	Pruebas comparativas de la variable satisfacción laboral según su sexo	30
Tabla 12.	Pruebas comparativas de la variable satisfacción laboral según su edad	30

Índice de Figuras

Figura 1.	Baremos de la variable mobbing por dimensiones	18
Figura 2.	Baremos de la variable satisfacción laboral por factores	20
Figura 3.	Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para las variables de mobbing y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones y factores	24
Figura 4.	Correlación entre la variable mobbing y satisfacción laboral	25
Figura 5.	Correlación entre la variable mobbing y los factores de la satisfacción laboral	25
Figura 6.	Correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing	26
Figura 7.	Niveles de mobbing y sus dimensiones	27
Figura 8.	Niveles de satisfacción laboral y sus factores	28
Figura 9.	Pruebas comparativas de la variable mobbing según sexo	29
Figura 10.	Pruebas comparativas de la variable mobbing según edad	29
Figura 11.	Pruebas comparativas de la variable satisfacción laboral según su sexo	30
Figura 12.	Pruebas comparativas de la variable satisfacción laboral según su edad	30

RESUMEN

Para elaborar la investigación se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima, 2022; cuyas edades oscilan entre 22 a 56 años. Para el desarrollo de este estudio descriptivo correlacional no experimental, la población está constituida por 80 colaboradores de ambos sexos; para su correlación se empleó el cuestionario de LIPT-60 que está comprendido de 60 preguntas relacionadas al mobbing y para la otra variable se usó el cuestionario SL-SPC de 36 preguntas relacionados a la satisfacción laboral, la misma que responden a la hipótesis de investigación.

Según el Rho de Spearman los resultados de la investigación arrojaron una evidencia de relación significativamente inversa ($r = -.428^{**}$) esto significaría que a mayor se presente el mobbing menor será la satisfacción laboral, asimismo se observa un grado de relación baja entre las variables, por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .18$) nos indica una magnitud por debajo del valor mínimo esperado por situarse en un valor inferior al .20.

Palabras clave: Mobbing, satisfacción laboral, colaboradores.

ABSTRACT

To develop the research, the objective was to determine the relationship between mobbing and job satisfaction in collaborators of a pharmacological company in the city of Lima, 2022; whose ages range from 22 to 56 years. For the development of this non-experimental correlational descriptive study, the population is made up of 80 collaborators of both sexes; For its correlation, the LIPT-60 questionnaire was used, which is comprised of 60 questions related to mobbing and for the other variable, the SL-SPC questionnaire of 36 questions related to job satisfaction was used, the same one that responds to the research hypothesis.

According to Spearman's Rho, the results of the investigation showed evidence of a significantly inverse relationship ($r = -.428^{**}$), this would mean that the more mobbing occurs, the lower the job satisfaction, likewise a low degree of relationship is observed between the variables, on the other hand, the size of the effect ($r^2 = .18$) indicates a magnitude below the minimum expected value because it is located at a value lower than .20.

Keywords: Mobbing, job satisfaction, employees.

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo al primer informe de conflictividad de las empresas privadas (Vinatea & Toyama, 2022) de nuestro país, consideran que los conflictos laborales crecen y esto se debe a un análisis a las cifras oficiales de protestas laborales, fiscalizaciones en la SUNAFIL y los juicios laborales que van en aumento, en el año 2021 se presentaron 434,000 casos por juicios laborales, siendo la segunda materia más demandada en el país; las encuestas indican que las causas pueden ser internas o externas, teniendo como principales causas a la mala comunicación (49%), seguido de las presiones sindicales (46%), por otro lado la falta de aumentos y mayores beneficios laborales (32%), también se identificaron causas de falta de conexión de la empresa con los trabajadores (27%), los abusos y maltratos de los malos jefes (24%), el exceso de trabajo y estrés (21%), la coyuntura política y económica (5%) entre otras (8%). Entonces es importante considerar que las empresas se deben manejar con una buena satisfacción laboral, evitando maltratos y abusos laborales (mobbing), disminuyendo así los conflictos laborales.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2004) establece que el mobbing es una conducta agresiva y amenazante de uno o más integrantes de un colectivo, en contra de un individuo en su entorno laboral; dicho hostigamiento tiene la finalidad de producir miedo, terror, desprecio o frustración en el colaborador hasta que decline o sea destituido.

El mobbing en el ámbito laboral no solamente abarca violencia física, sino un hostigamiento psicológico insistente, repetitivo y habitual en extremo, involucrando a una o más personas, practicadas sobre otra. El acoso psicológico laboral establece una violencia que tiene como objeto el derrumbamiento y el daño moral de su víctima para suprimirla con un plan específico, acorralándolo con críticas constantes, así como intimidar, ofender, insultar, difamar o que exista las habladurías que hacen daño, empañando la reputación y otras acciones que pongan una barrera en su entorno. (Pares, 2005)

En los países latinoamericanos no es muy difundido el estudio del mobbing, es por ello que para la extinción de todo clase de intimidación y acoso laboral en las relaciones humanas y como parte de la progresividad en los derechos laborales, por medio de la ley 27580, se ratifica el convenio sobre la exclusión de la violencia y el

acoso en el mundo organizacional, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) que a través del Convenio N° 190; cuya finalidad de la norma busca eliminar malas prácticas, inaceptables para el colaborador y que se dañe al mismo tiempo de manera física y psicológicamente.

El mobbing en el Perú es un problema poco denunciado por los colaboradores de las empresas, en un reporte emitido por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2021) puso en conocimiento que en la pandemia se reconocieron 939 denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral en los centros de trabajo, en el 2020 se registraron 780 denuncias siendo el mes de setiembre el de mayor tendencia con 102 denuncias; por otro lado este organismo del estado a capacitado a sus colaboradores respecto a la prevención y penalización del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, por medio de capacitaciones en diferentes regiones del país, a su vez se insta a los colaboradores que cada vez se presente alguna queja o denuncia, lo hagan por medio de la oficina de recursos humanos vinculada a la misma empresa, el cual adoptará las medidas correspondientes para prevenir nuevos y al mismo tiempo proteger a la víctima, así como también las empresas deberán contar con un Comité de intervención frente al hostigamiento, encargándose de desarrollar la investigación y proponer medidas de sanción, en caso no se cumpla con estas medidas SUNAFIL podrá sancionar con una multa según la gravedad del caso.

Según la Ley N° 27815 del Código de Ética de la Función Pública, en su capítulo III Prohibiciones éticas del servidor público, artículo 8 inciso 5 nos dice a la letra que está prohibido ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros colaboradores o subordinados públicos que puedan dañar la dignidad de la persona, así como incitar a la ejecución de acciones dolosas.

En un contexto actual de buscar la satisfacción laboral en colaboradores que pertenecen a diversas compañías, deviene diversas estrategias, concretamente en campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral, desarrollándose así la mejora continua del colaborador con respecto a sus condiciones, su estado emocional, la motivación, así como en el factor psicosocial en el espacio de trabajo y su entorno. (Judge et al., 2017)

En el ámbito internacional la empresa Cigna en contribución con Kantar demostraron un análisis que se realizó desde el 2014, comparando los

conocimientos de salud y bienestar, campos que abarcan la salud física, social, financiera y bienestar laboral en el 2020, reportando sondeos en China, Hong Kong, Singapur, España, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y Estados Unidos que se desarrolló en el mes de enero y abril, en plena crisis del corona virus sobre la coyuntura mundial, sobre el bienestar de la población, caso concreto España, toma como muestra en su publicación de la satisfacción laboral que los colaboradores se han superado, ya que la postura de los españoles con respecto al teletrabajo por aislamiento ha reconocido obtener una importante transigencia horaria, en cuanto a los índices de aislamiento no se han visto perjudicados, con la conexión social que ha crecido en 10%; por otro lado la telemedicina se transformará en una instrumento universal en la nueva era, ya que el 65% de los habitantes españoles se muestran a favor con este sistema en el futuro. Ellos también sienten que la relación con sus compañeros se ha vuelto más cercana durante la pandemia; el 64% se muestra a favor para trabajar de manera remota usando las tecnologías para comunicarse con sus colegas; solo el 9% tuvo una respuesta negativa en este tipo de método para el trabajo; observándose los niveles de satisfacción laboral aumentan en mercados asiáticos están relacionados con un ambiente laboral menos blandos. (ORH, 2020).

En el ámbito nacional la consultora Dench realizó una encuesta a 500 colaboradores del sector privado, en plena pandemia el cual obligó a realizar sus actividades en sus hogares, emitiendo como resultado que el 73% de los colaboradores peruanos, quiere cambiar de empleo por el estrés que generan sus labores y la incapacidad de interrumpir la conexión del mal clima laboral, en ese sentido el 26% de los colaboradores indican que el motivo más importante sería el cansancio y estrés al cumplir sus trabajos con más ímpetu que antes de la pandemia, al no despojarse de la tecnología, excluir las vacaciones y/o inactividad de sus trabajadores, por otro lado el 24% afirma que su dimisión sería por el mal clima laboral y la cultura que vive en su actual empresa, en tanto que un 20% mantiene una inestabilidad en su corporativo por efecto de la pandemia y la situación política, este informe también nos indica que el 15% no prolongará su permanencia en la organización porque busca una mejor remuneración, el 8% quiere abrirse nuevos caminos en un negocio propio y el 7% por desarrollo profesional y con ganas de asumir nuevos desafíos, esta encuesta nos permite tener un

termómetro negativo en cuestión de satisfacción laboral y como solución llevaría a realizar en adelante futuros cambios como darles reconocimientos a los colaboradores, jugándose un papel muy importante con tanta competitividad actual para cautivar y retener al talento humano en las empresas. (Comercio, 2021).

De acuerdo a los estudios mostrados por el Instituto Nacional de Estadística (INEI) a la ciudad de Lima Metropolitana sobre el desempleo laboral muestra una tasa del 7.8%, un porcentaje menor al mostrado en el año 2020 (13.8%), se pudo apreciar que 417 mil 200 personas buscaron trabajo, así como se muestra una masa salarial que registro una variación positiva del 17.8% al compararlo con los meses octubre- noviembre – diciembre del año 2020, esto demuestra que los limeños encuentran menos desempleo y aspectos positivos con referente al sueldo que perciben los pobladores de Lima Metropolitana encontrando una ligera satisfacción laboral con referente a estos aspectos. (INEI, 2022)

En vista de los investigado anteriormente, se realiza la pregunta ¿Cuál es la relación entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica en la ciudad de Lima 2022?

La presente investigación describe al mobbing como un riesgo en el estado psicológico en las organizaciones, reduciendo en forma considerable la satisfacción laboral, por tanto la descripción y la relación de las variables existen dentro de un ambiente laboral, en este sentido se podrá contribuir a un soporte teórico que conlleve a desarrollar estos temas y darle un buen tratamiento a los colaboradores que presenten estos problemas y poder así aportar de manera científica y colaborar a la solución del problema de la investigación.

En este sentido la investigación aplicada tiene un enfoque de alcance descriptivo y correlacional, la cual permite la búsqueda del nivel situacional de las variables y posteriormente describirlas y asociándolas a lo ya existente.

Al respecto constituye una contribución que logra detectar, evaluar, corregir y así mismo difundir el conocimiento sobre el daño que genera el mobbing en las empresas, manteniendo así una satisfacción laboral adecuada, determinando las posibles fallas y generando las posibles soluciones que lleven al progreso de los colaboradores y minorar los aspectos negativos que genera divisiones y malos entendidos, repercutiendo en el clima laboral.

Asimismo, debemos ver en nuestra realidad social cultural, que los colaboradores peruanos que trabajan en las diferentes empresas de nuestro medio, no denuncian el mobbing que está latente y que causa daños psicológicos, por temor y desconocimiento, es ahí donde se debe incidir y lograr un entendimiento sobre la realidad y poner en claro un trato adecuado en nuestras organizaciones son llegar a los extremos

Por esta razón, se establece que el objetivo principal determina la relación que existe entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica en la ciudad de Lima 2022. Donde los objetivos específicos son:

a) Determinar la relación entre el mobbing y los factores de la satisfacción laboral. b) Determinar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing. c) Describir el mobbing a nivel general y por dimensiones. d) Describir la satisfacción laboral a nivel general y por factores. e) Comparar el mobbing según sexo y edad. f) Comparar la satisfacción laboral según sexo y edad.

Por ende, se lleva a cabo la hipótesis general indicando que existe relación entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022.

Por tanto, sus hipótesis específicas son a) Existe relación inversa y altamente significativa entre el mobbing y los factores de la satisfacción laboral indicado en condiciones físico y/o materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. b) Existe relación inversa y altamente significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing indicado en limitar su comunicación, limitar su contacto social, desprestigiar su persona ante un compañero, desacreditar su capacidad profesional y laboral, así como también comprometer su salud. c) Existe diferencias entre el mobbing en comparación del sexo y edad. d) Existe diferencias entre la satisfacción laboral en comparación del sexo y edad.

II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al desarrollo de la búsqueda de antecedentes del presente estudio se considera en el ámbito local e internacional lo siguiente:

En el ámbito local Ríos (2022) ejecutó una investigación con el propósito de correlacionar el mobbing y desempeño laboral en miembros de la policía de la UNISEESP Norte en la ciudad de Lima. Se empleó un método no experimental de corte transversal. Su población se integró con 1600 miembros de policía con una muestra conformada por 226 policías entre mujeres y varones, los instrumentos que se manejaron fueron la Escala de Mobbing Laboral de Cisneros, Encuesta del Desempeño Laboral. Sus resultados indica que la mayor parte de sus miembros presenta un bajo nivel de mobbing, por el contrario, el desempeño laboral hay mayor incidencia, asimismo se estableció una correlación inversa Rho de Spearman es de $-.462$, y significativa ($p < .05$), teniendo un grado de relación entre las variables en forma moderada. Para concluir se dice que a más es el acoso recibido menor será su desempeño laboral. Lo mismo se halló una correlación inversa y significativa a través de las dimensiones del mobbing y el desempeño laboral.

Así como también Romero (2022) desarrolló una investigación cuya finalidad fue establecer la relación del mobbing y el desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas de Lima. Respecto a su publicación empleó un diseño de corte transversal no experimental; la población estuvo compuesta por 250 empleados y su muestra estuvo formada por 263 empleados; también utilizaron instrumentos para las escalas de Cisneros y Desempeño Laboral. El resultado principal tuvo una correlación negativa considerable de $-.122$ y significativa ($p < .05$) con un tamaño de efecto ($r^2 = .014$), su grado de relación de las variables es nula, de igual forma se obtuvieron correlaciones negativas considerables y estadísticamente significativas entre mobbing y las dimensiones del desempeño laboral. De acuerdo a lo anterior se concluyó que los empleados tienen un bajo desempeño debido a los altos niveles de mobbing desarrollados en sus actividades según sus funciones asignadas.

Alvarado (2021) realizó una investigación cuya finalidad indica la relación entre mobbing y satisfacción laboral en trabajadores de SERTACON de Chiclayo. Usando como metodología de estudio descriptiva de tipo básico no experimental correlacional. Su población constó de 100 trabajadores y la muestra de 79, se usó como instrumentos los cuestionarios del LIPT-60 y de la satisfacción laboral (S20-23)

respectivamente, sus resultados arrojaron una relación directa muy débil ($Rho = .019$) y un valor de significancia ($p = .870$) no siendo significativa. Como conclusión se evidencia, ninguna relación significativa entre las variables antes mencionadas.

También Álvarez (2019) desarrolló una investigación, determinando como objetivo la correlación del mobbing y motivación - desempeño laboral en una empresa agroindustrial de Lambayeque. Aplicando un diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional. De esta manera, su población se conformó con 95 trabajadores y la muestra de 90, además emplea dos instrumentos, los cuestionarios de LIPT-60, así como también de motivación y desempeño laboral, apreciando como consecuencia el valor del Rho de Spearman ($Rho = -.761^{**}$), es altamente significativa ($p < 0.01$) de grado fuerte de dichas variables, por tanto, concluye, que hay relación inversa significativa alta entre las variables, entonces a más mobbing, la motivación y el desempeño se minimiza.

Gómez y Velásquez (2018) desarrollaron un estudio para establecer como objetivo la correlación entre el mobbing y engagement en los trabajadores en la comunidad terapéutica de Lima. Dado que el método empleado fue un estudio no experimental de corte transversal correlacional, su muestreo es no probalístico. La población consignó 252 trabajadores, empleándose una muestra de 118 trabajadores. Utilizaron instrumentos, uno para la escala del mobbing en el hostigamiento psicológico laboral (HLP) y el otro para el engagement con la encuesta de bienestar y trabajo (UWS-17). En sus resultados se puede observar que en el coeficiente Rho de Spearman es ($Rho = -.128$); así como la significancia es ($p = .166$), indicándose ninguna relación entre las variables, debido que el nivel de significancia está por encima ($p > 0.5$); por consiguiente, la hipótesis alterna se rechaza, pero la hipótesis nula se admite. Se concluye la no existencia entre variables sin embargo se determinó alguna relación con sus dimensiones.

En los antecedentes en el ámbito internacional, Reguera (2021) realizó una investigación en España que tuvo como finalidad principal mejorar el conocimiento del acoso laboral dentro del sector hostelero, principalmente en determinadas variables sociodemográficas, sociolaborales, así como variables psicosociales y organizacionales esto puede ser una proyección no solo en la incomodidad laboral, sino que también en favor de los trabajadores. La metodología de diseño manejada es de corte cuantitativo, empleando un diseño transversal. Su muestra se conformó

por 494 trabajadores aplicando como instrumentos el Work Design Questionnaire, así como se utilizaron los cuestionarios de Psicosocial de Copenhague, ambigüedad y Conflicto de Rol, inseguridad laboral, cuyos resultados evidencia que el sector hostelero tiene 372 dictámenes tramitados sobre el acoso laboral, concedido con 16.40% frente al 83.60% no concedido. Adicionalmente se concluyó que las situaciones del acoso laboral están relacionadas con variables organizativo y psicosocial que las sociolaborales.

Aruquipa (2019) presenta una investigación que tuvo como objetivo explicar el mobbing y desempeño laboral en las mujeres de la caja nacional de salud en el país de Bolivia. Empleó una metodología de diseño no experimental transaccional. Su población fue con un total de 560 funcionarios del sector, la muestra estuvo conformada por 40 funcionarios de sexo femenino y el muestreo es no probabilístico. Utilizaron como instrumentos los cuestionarios de estrategias LIPT-60 y evaluación del desempeño. Obteniendo como resultado que casi un 70 % experimentó mobbing, un 17.5 % represión en voz alta; el 22.5% las mismas acciones de manera moderada; un 20% estas situaciones se sintieron y por último el 7.5% afirman que las circunstancias fueron iterativas. Por lo anteriormente se concluyó que el mobbing es un tipo de violencia psicológica devastadora, a su vez causa daños al trabajador, así como también afecta el medio social, el clima organizacional, la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores.

Martínez (2019) presenta un estudio en Ecuador, que tuvo como objetivo determinar la relación de satisfacción laboral y el agotamiento físico mental en técnicos integrales de la corporación nacional de comunicaciones, su metodología es no experimental de corte transversal de enfoque cuantitativo, la población usó 36 personas del sexo masculino; empleando tres instrumentos, el Maslach Burnout Inventory (MBI), así como también se aplicó la Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo (ESCAM) y por último se ejecutó la Escala de Satisfacción; con resultados del agotamiento emocional y la despersonalización el cual abarca ($r=.562$), la correlación agotamiento emocional y la organización temporal del trabajo es de ($r=.575$) además el agotamiento emocional presenta una correlación moderada inversa con la satisfacción laboral ($r=-.597$). La segunda dimensión presenta la demanda cognitiva y complejidad de la tarea abarca ($r=.444$). Concluyendo en sus resultados que hay una correlacion alta e inversa entre variables.

Tello (2018) presenta en su investigación planteándose el objetivo de relacionar el compromiso organizacional con la satisfacción laboral para establecer una propuesta de mejoramiento en la empresa Mil Boots en Ecuador. Mostrando como metodología un enfoque cuali-cuantitativo, considerando que el método cualitativo examina la realidad en estado natural y a su vez el método cuantitativo la presente investigación busca examinar de manera numérica análisis estadísticos. Su muestra fue de 63 personas entre operativos y administrativos, también se utilizaron como instrumentos los cuestionarios de ECO y satisfacción laboral de COEXPHAL – Euroempleo; arrojando como resultados que el coeficiente Rho de Spearman ($Rho = -1.108$), indica también que la correlación es inversa muy baja entre las variables. El valor de significancia ($p = .401$) demuestra que no hay relación lineal, a través de sus variables. De este modo la conclusión determina para este caso, que no hay relación entre las variables.

Por último, Vargas y Flores (2018) sostienen en su investigación realizada en el país de México, que tuvo como finalidad evaluar, si la cultura organizacional y la satisfacción laboral predicen el desempeño laboral en bibliotecarios de la ciudad de Mérida - México. Donde desarrolló un análisis descriptivo y de regresión múltiple. Teniendo como población a 193 bibliotecarios de diferentes bibliotecas de diferentes universidades, a su vez los instrumentos fueron 3: el primero es la Denison Organizational Culture, el Minnesota satisfaction questionnaire y la escala de desempeño laboral. Como resultados se determinó la muestra general indica que se consiguieron 5 modelos, primero la ecuación del factor supervisión de relaciones humanas con un 45,2%, en segundo la ecuación del logro tuvo un 54,2%, el tercero el acuerdo obtuvo un 59,6%, el cuarto aprendizaje organizacional con un 60,6% y en el quinto factor oportunidades de promoción con 61,5%. En conclusión, el estudio abordó un campo carente de trabajo, sin embargo, estas variables se manifestaron mayormente con buenos resultados en las bibliotecas de Yucatán; por lo anteriormente mencionado sería necesario continuar el estudio.

Seguidamente en la argumentación teórica de Leymann (1996) sobre la variable mobbing, en donde introduce este concepto como hostigar, arremeter a alguien o intimidar de manera psicológica a varios en el centro labores; el mobbing es una manifestación muy antigua, no siendo explicado y estudiado constantemente hasta principios de los años 80. Se analizaron varias etapas del mobbing con más

de 800 casos investigados que informan algunas consecuencias en el tipo de población obrera sueca, en los que se analiza los procesos, desenlaces y se sacan conclusiones de prevención e interposición. El mobbing es un término en inglés que fue utilizado por Konrad Lorenz, para referirse a los animales más indefensos que son amenazados por otros que son fuertes y grandes; por otra parte, un médico sueco, tuvo curiosidad en el accionar de los niños cuando jugaban unos con otros en el colegio, entonces acogió este término como una conducta destructiva de reducidos colectivos de infantes, en contra de uno; ya en la década de los ochentas se encontró comportamientos similares en lugares de trabajo teniendo características de intimidación con la connotación de agresión física y amenaza. En la vida cotidiana el mobbing se enfoca en una comunicación hostil e inmoral siendo conducida por uno o más personas que causan situaciones de desamparo, de manera discreta mediante actividades continuas de acoso psicológico, la repetición y extensa permanencia de hostilidades, ocasionan sufrimiento psicológico, psicosomático y social.

Según Trude (2002) el mobbing es una presión testaruda que sufre el colaborador en su trabajo. En la década de 1980 el profesor sueco Heinz Leymann apeló a una expresión para mencionar los procedimientos conflictivos en la vida laboral, en la actualidad este término se ha desarrollado con rapidez y se aplica con mucha ingenuidad al señalar asuntos de terror psicológico que sobresale en las organizaciones. Es natural que en el trabajo existan discusiones entre compañeros, probablemente eso nunca cambiara, como que también puede suceder que el colaborador se exceda en su comportamiento, diga cosas con palabras hirientes que puedan ocasionar un acoso a la víctima, sin embargo, si le rechaza, el ataque no prosperara. El mobbing no solamente se puede dar en el trabajo sino también en la universidad, asociaciones, cooperativas hasta incluso en la propia familia.

Por otro lado Zarza (2019) define el mobbing como un hostigamiento continuado o deliberado que sufre un colaborador por parte de otro colaborador (es) o varios que pretenden debilitarlo, así como bajar su autoestima y convertirlo en algo insignificante hasta conseguir el despido o no forme parte de la organización, este acoso laboral tendrá una duración de acuerdo a la capacidad de la víctima de aguantar hasta que ya no pueda más, el mobbing no es algo puntual o algo que podamos confundir con episodios de otras ocasiones, este factor tiene como función

o finalidad de destruir a su víctima, el cual duda de sus capacidades o por último debilita su valía profesional y su autoestima; estas hostilidades pueden ser variadas y no pasan desapercibidas para el acosador (es) ya que pueden parecer algo normal en ciertos entornos laborales y muchas veces existe una menor concientización sobre el problema así como menores denuncias por temor.

Mientras tanto, en las teorías de la satisfacción laboral se argumenta, a través de Herzberg (1959) que nos indica en su conocida teoría de los 2 factores, como primer lugar se tiene los extrínsecos que se refieren a las condiciones de trabajo mismo e incluyen factores de higiene los cuales su ausencia provoca insatisfacción, como el pago y seguridad laboral porque son indispensables y por otro lado están los intrínsecos que refieren factores de motivación representando la esencia de una actividad laboral, incluido el logro y el reconocimiento. Cabe señalar, que la variable mobbing o acoso laboral, responde a un conjunto de acciones de violencia injustificada a sus víctimas, tornándose como uno de los fenómenos de más fuerza en nuestra sociedad y como el riesgo más común que ocurre en las organizaciones, se menciona también que esta forma de agresión consiste en abusar degradar el clima laboral del colaborador de modo que sienta miedo, dañándolo física y psicológicamente, causándole posibles trastornos a la salud, así como también se tome la decisión de abandonar finalmente su puesto de trabajo, siendo necesario en muchos casos asistencia médica.

Asimismo, Maslow (1991) creó su reconocida teoría de las necesidades básicas, en donde se menciona dos líneas de estudio habituales a las necesidades; señalando así la mejora de un ambiente estable (homeostasis) y bienestar físico o carencia del cuerpo. La satisfacción de las necesidades de la autoestima nos lleva a distintos factores como la valía, la fuerza, la capacidad y la suficiencia que son importantes a nivel mundial. Cuando no se presentan los factores antes mencionados se crea la inferioridad, la debilidad y el desamparo; a continuación, encontramos otros sentimientos como los desánimos elementales y tendencias neuróticas o compensatorias. También, se fundamenta para tener bienestar, donde los individuos deben satisfacer sus necesidades esenciales, cumpliendo con ello, podrán surgir nuevas necesidades superiores.

Para Robbins (2004) la satisfacción laboral simplemente lo precisa a manera de disposición del individuo hacia su puesto, debemos entender que esta variable es una condición, no un comportamiento que va relacionada a los factores de desempeño de los colaboradores y sus preferencias; la idea de tener a los colaboradores satisfechos es una premisa para las organizaciones hoy en día y así ha sido durante muchos años, no solo se debe preocupar por la producción sino de los valores humanistas que enuncia la satisfacción laboral y que lo convierten en un objetivo primordial en las organizaciones siendo responsabilidad de estos, así como estimular a sus colaboradores mejorando su ambiente de trabajo y sus remuneraciones. El colaborador responde con productividad hacia su trabajo cuando existe gran satisfacción laboral donde demuestra actitudes que son positivas, mientras aquella que se siente insatisfecha solo transmitirá actitudes negativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Es correlacional, teniendo como propósito demostrar o indagar la relación de las variables, pero esto no expresa causas, siendo su fundamental característica el uso de instrumentos estadísticos. Bernal (2010).

Diseño

Es no experimental de corte transversal, tiene la finalidad de explicar variables y examinar sus incidencias recopilando en el mismo instante. Hernández et al (2014).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Mobbing

Definición conceptual:

Este término se define como una actividad de intercambio social en el cual el sujeto es atacado psicológicamente por uno o más personas casi en forma diaria, recurrente y durante un tiempo prolongado, dejando como resultado que la víctima se encuentre en un punto casi indefenso, con un riesgo muy alto de que tome la decisión de separarse del lugar de trabajo. Leymann (1996)

Definición operacional: Se define a través del cuestionario LIPT-60, son los 5 indicadores:

- a. Limitar su comunicación
- b. Limitar su contacto social
- c. Desprestigiar su persona ante un compañero
- d. Desacreditar su capacidad profesional y laboral
- e. Comprometer su salud

Dimensiones:

- L1. Desprestigio laboral (ítems 5,10,17,18,28,49,50,54,55,56,57,58,59,60)
- L2. Entorpecimiento del progreso (ítems 14,27,32,33,34,35,37)

- L3. Incomunicación o bloqueo de la comunicación (3,11,12,13,15,16,51,52,53)
- L4. Intimidación encubierta (ítems 7,9,43,44,46,47,48)
- L5. Intimidación manifiesta(ítems1,2,4,8,19,29)
- L6. Desprestigio personal (ítems 6,20,21,24,25,30,31)
- L7. Ítems Complementarios (ítems 22,23,26,36,38,39,40,41,42,45)

Escala de medición: El LIPT60 se encuentra compuesto de 60 ítems, con un nivel de medición ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual:

La satisfacción laboral se logra cuando el colaborador se siente motivado, contento y dichoso en su centro de labores, esta se desarrolla cuando un colaborador percibe que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento laboral, profesional y que se tiene una sensación de comodidad en la organización y su vida cotidiana. Cortez (2021)

Definición operacional:

La satisfacción laboral se ajusta a través del nivel en escala ordinal, los cuales son conseguidos a través del cuestionario SL(SPC).

Factores:

La escala SL-SPC consta con 36 posiciones asociadas a 7 factores.

- F1. Condiciones físico y/o materiales (Ítems 1,13,21,28,32)
- F2. Beneficios laborales y/o remuneraciones (Ítems 2,7,14,22)
- F3. Políticas administrativas (Ítems 8,15,17,23,33)
- F4. Relaciones sociales (Ítems 3,9,16,24)
- F5. Desarrollo personal (Ítems 4,10,18,25,29,34)
- F6. Desempeño de tareas (Ítems 5,11,19,26,30,35)

F7. Relación con la autoridad (Ítems 6,12,20,27,31,36).

Escala de medición: Escala es de 36 ítems y su nivel es ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Está ligado a personas con particularidades similares entre sí. Arias (2012)

En esta encuesta se trabajó con la totalidad de la población que estaba conformada por 80 colaboradores pertenecientes a una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022, de los cuales las edades son entre 22 a 56 años, siendo varones el 35% y mujeres 65%.

Muestra

La muestra puede definirse como un subconjunto de la población, objeto de estudio y por lo tanto tiene características similares a la población y se determina o encuentra aplicando métodos. Hernández et al. (2014)

Asimismo, la población se encuentra conformada por colaboradores de una empresa farmacológica entre edades de 22 a 56 años con educación superior, se trabajó y evaluó a todos ellos, abarcando una muestra total de 80 colaboradores, los cuales fueron seleccionados por la jefa de recursos humanos.

Muestreo

Es no probabilístico intencional puesto que estos principios de investigación son seleccionados con la misma posibilidad de participar, suelen tener una muestra representativa, lo cual resulta un método apropiado por la cantidad de fuente de datos que puedan contribuir a la investigación. Hernández et al (2014)

Criterios de inclusión

Que oscilen entre 22 y 56 años de ambos sexos, acepten voluntariamente participar en la investigación y que hayan tenido contrato semestral.

Criterios de exclusión

Que estén con licencia laboral, no hayan cumplido con el llenado correcto de instrumento y los menores de edad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó una encuesta acorde a la investigación de Casas et.al (2003), que indica un procedimiento de estudio, el cual posee entre otras ventajas la posibilidad de aplicarla en forma masiva y la información se obtiene con un amplio abanico de cuestiones al mismo tiempo; como medio de recopilación de datos, elaborados y validados para la medida de las variables, aplicando cuestionarios que permitirán correlaciones de las variables.

El instrumento LIPT-60 fue creado por Heinz Leymann (Inventory of Psychological Terrorization) siendo adaptada a la versión española por Gonzales de Rivera y Rodríguez (2005) teniendo el propósito que la valoración estratégica de acoso psicológico laboral, la aplicación del respectivo cuestionario se toma un tiempo de 10 a 20 minutos, el respectivo estudio es para adultos o personas que trabajan.

Posteriormente la adaptación del LIPT-60 en el Perú está sustentado por Del Castillo (2016) en su estudio donde fue modificado textualmente dos ítems (3 y 59) del cuestionario LIPT-60 en su versión española donde se usa términos del respectivo país, adecuándolas a nuestro medio local, a través de la V de Aiken, se aplicó el modo de criterio de jueces, que requirió la conformidad de una proposición textual en dos ítems del cuestionario del acoso laboral LIPT-60, estando constituidos por tres expertos relacionados a la propuesta, obteniendo como resultados un índice de acuerdo (IA) de 88, un coeficiente de validez de Aiken (V) de 88 y un percentil (P) de 035.

Los respectivos instrumentos que se usaron durante el recojo de los datos para las variables se mencionan a continuación:

Nombre : Inventory of Psychological Terrorization (LIPT-60)

Autor Original : Heinz Leymann (1999)

Autor Adaptado	: José Luis Gonzales de Rivera Revuelta y Manuel Rodríguez Abuin
Objetivo	: Tiene el propósito de precisar la finalidad para la cual fue diseñada el instrumento que evalúa y en qué población se aplica
Año	2005
Procedencia	: Madrid
Administración	: Individual y colectiva
Numero de ítems	: 60 ítems
Tiempo de aplicación	: Entre 10 a 20 minutos
Dimensiones	: 6 Dimensiones
Aplicación	: Adultos o personal que trabaja
Reseña histórica	: El psiquiatra alemán Heinz Leymann en 1984 publicó su plan piloto de violencia psicológica laboral ya conocido y estudiado por Brodsky en 1976.

Consigna de aplicación:

Lee cada pregunta con sumo cuidado.

Marque cada una de las respuestas de acuerdo a lo que ha vivenciado.

Calificación e interpretación:

En cuanto a la evaluación del cuestionario LIPT-60, se consigna 60 ítems con puntuaciones que van del 0 al 4; estando comprendidos desde el (0) si no experimenta esa conducta en absoluto, (1) si se ha experimentado un poco, (2) si se ha experimentado de forma moderada, (3) si se ha experimentado bastante y (4) si se ha experimentado mucho, seguidamente se procederá a realizar las encuestas respectivas a las personas evaluadas de la organización, luego serán interpretadas e introducidas en la base de datos.

Tabla 1*Baremos de la variable mobbing por dimensiones*

	Puntaje bajo	Puntaje medio	Puntaje alto
Mobbing	0 -67	68 -135	136 -201
Desprestigio Laboral	0 -16	17 – 33	34 - 48
Entorpecimiento del Proceso	0 - 8	9 – 17	18 - 24
Incomunicación o Bloqueo de Comunicación	0 -9	10 -19	20 -27
Intimidación Encubierta	0 -7	8 -15	16 -21
Intimidación Manifiesta	0 -6	7 – 13	14 - 19
Desprestigio Personal	0 -9	10 -19	20 - 27
Ítems Complementarios	0 -13	14 -27	28 -40

Propiedades psicométricas originales del instrumento

De acuerdo a los valores de este instrumento, el LIPT-60 se ha constituido de acuerdo al cuestionario formado por 60 ítems, los cuales se encuentran constituidos por seis sub escalas divididos de la siguiente manera: L1 - desprestigio laboral constituido por 14 ítems, L2 - entorpecimiento del progreso posee 7 ítems, L3 - incomunicación o bloqueo de la comunicación cuenta con 9 ítems, L4 - intimidación encubierta consta por 7 ítems, L5 - intimidación manifiesta cuenta con 6 ítems, L6 - desprestigio personal que esta con 7 ítems, a su vez cuenta con 10 ítems para la obtención de indicadores globales y que no se reúnen en subescalas como el NEAP= número total de estrategias de acoso psicológico, luego encontramos el IGAP= índice global de acoso psicológico y por último el IMAP= índice de acoso psicológico.

Propiedades psicométricas peruanas

Se efectuó una confiabilidad donde se usó el método de correlación de dos mitades, teniendo una baja fiabilidad (.83), así como también un alto índice (.90), por otro lado, su Alfa de Cronbach alcanza una confianza más baja (.83), de modo similar presento un índice más alto (.94). Del Castillo (2016).

Propiedades psicométricas del piloto

La presente investigación ejecutó una prueba piloto para ratificar los resultados a 50 colaboradores de una empresa farmacológica, siendo evaluados mediante el cuestionario del LIPT-60 de acuerdo a la medición de esta variable de estudio siendo calificadas por sus ítems en forma clara y relevante.

Tener en cuenta que la validez de análisis de confiabilidad del instrumento, cuyos resultados se refieren al mobbing con puntajes de Alfa de Cronbach de oscila 0.99 en la empresa farmacológica, se demuestra como una escala estándar, siendo altamente confiable.

Ficha técnica 2

Nombre	: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	: Sonia Palma Carrillo
Objetivo	: Evaluar en nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de una organización.
Año	2006
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual y colectivo
Numero de ítems	: 36 ítems
Tiempo	: Entre 15 a 30 minutos
Factores	: La prueba tiene 7 factores
Aplicación	: A colaboradores con dependencia laboral adultos
Reseña histórica	: La referida autora tiene como primera profesión ser educadora, a su vez se desempeña como investigadora de la Universidad Ricardo Palma, utilizando en su investigación como diseño un instrumento la escala SL-SPC con la técnica de Likert.

Consigna de aplicación:

Leer cuidadosamente cada una de las preguntas

Marcar correctamente cada respuesta de acuerdo a su criterio.

Calificación de interpretación:

La escala de satisfacción laboral, es una herramienta diseñada con escala Likert, el cual resulta de la totalidad de los puntajes alcanzados correspondiente en su interpretación final de 36 ítems en la variable satisfacción laboral, definida operacionalmente como la impresión que tiene el colaborador conforme a su entorno de trabajo y dependiendo del punto de vista.

Tabla 2

Baremos de la variable satisfacción laboral por factores

	Puntaje bajo	Puntaje medio	Puntaje alto
Satisfacción Laboral	38 -73	74 -109	110 -143
Condiciones Físicas y/o Materiales	5 -11	12 -18	19 -25
Beneficios Laborales y/o Remuneraciones	4 - 7	8 -11	12 - 15
Políticas Administrativas	5 -8	9 -12	13 - 15
Relaciones Sociales	4 -8	9 -13	14 -18
Desarrollo Personal	6 -14	15 -23	24 -30
Desempeño De Tareas	6 -12	13 -18	19 -26
Relación Con La Autoridad	7 -13	14 -21	22 -27

Propiedades psicométricas originales:

Las propiedades del instrumento, concretó con observación de confiabilidad y validez, la escala de SL– SPC, la información recogida de la muestra total, se pudo analizar con software SPSS utilizando las metodologías Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman y evaluarse la fiabilidad, demostrando correlaciones de 97 y 90 proporcionalmente; asegura un mayor valor de estabilidad interna de la información y confirma la confiabilidad en concreto; se calculó las puntuaciones obtenidas de la escala de SL-SPC. Los cuales son: F1 - son las condiciones físicas y/o materiales,

F2 - los beneficios laborales y/o remuneraciones, F3 - las políticas administrativas, F4 - relaciones sociales, F5 - el desarrollo personal, F6 - el desempeño de tareas y F7 - la correlación con la autoridad.

Propiedades psicométricas peruanas:

Las propiedades utilizadas se basan en la escala de SL-SPC, basada por criterio de jueces evaluada por el coeficiente Rho de Spearman de 0.75 que demuestra una validez en términos de confiabilidad, como método de consistencia, se encontró una correlación del coeficiente de Alfa de Cronbach, de 0.84, mientras que una correlación con el coeficiente de Guttman, fue de 0.81 utilizando el método de 2 mitades. Terrones (2017).

Propiedades psicométricas del piloto

Se ejecutó la confiabilidad del instrumento aplicándose a 50 colaboradores entre varones y mujeres de una empresa farmacéutica de la ciudad de Lima, de acuerdo con la medición de la variable de estudio, capacitada por sus ítems en forma oportuna. Hay que tener en cuenta que se empleó la fórmula de Alfa de Cronbach para el respectivo instrumento, logrando resultados de análisis de confiabilidad con un coeficiente de 0.88 para la satisfacción laboral, el cual indica en su muestra que el informe utilizado es altamente verídico.

3.5 Procedimientos

Se procedió hacer una entrevista con la jefa de recursos humanos para efectuar las coordinaciones correspondientes, para luego realizar la carta de autorización para el acopio de información de la empresa farmacológica, asimismo realizamos una prueba en forma virtual con la aplicación de los instrumentos. Los colaboradores de dicha empresa en su mayoría estuvieron participativos al momento de aplicar los instrumentos de investigación, otros llenaron los formularios se mostraron poco participativos, siendo informados y orientando de manera personalizada, cumpliendo con el objetivo de la obtención de datos con la ayuda de plataformas informáticas, orientando de manera objetiva al colaborador al momento de aplicar los instrumentos, asimismo se les comunico de los procedimientos a seguir, teniendo el respectivo consentimiento por parte de ellos, finalmente se trabajó con los datos recolectados para resolver y examinar los instrumentos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Debido a las restricciones sociales que está viviendo nuestro país y el mundo por la pandemia, se realizó la recolección de información, el cual se llevó de manera virtual con el formulario Google Forms para la aplicación de los instrumentos de LIPT-60 y satisfacción laboral respectivamente, estos datos fueron trasladados al programa Excel para la formulación del estudio piloto, donde participaron 50 colaboradores de ambos sexos en una empresa farmacológica, así mismo se utilizó el software estadístico SPSS en donde se halló el análisis descriptivo, la validez de confiabilidad se manejó el método de consistencia interna para conseguir los efectos del coeficiente Alfa de Cronbach. Asimismo, se hizo unos análisis estadísticos de datos donde se halló la prueba de normalidad, se interpretó a través del estadístico de Shapiro Wilk donde los valores obtenidos son menores a $p < 0.05$, no ajustándose a la distribución normal, entonces la prueba de la hipótesis de correlación es no paramétrico, correspondiendo entonces realizar las estadísticas con el Rho Spearman. Por otro lado, se hizo los análisis estadísticos con pruebas comparativas de U de Mann Whitney entre las variables según sexo y edad.

3.7 Aspectos éticos

La investigación no perjudicará, a ningún miembro durante el proceso realizado, dicha información se solicitará a los colaboradores de empresa farmacológica con la finalidad de recolectar datos, es prudente proporcionar a los participantes el consentimiento informado para proporcionar el detalle al mismo tiempo que se brinda, sin discriminación.

La Universidad Cesar Vallejo de acuerdo con el código de ética, destacarán temas importantes a considerar en la investigación; en primer lugar, respetamos que todos los autores sean citados, evitando así el plagio, en segundo lugar, para el uso y administración de dichos cuestionarios se obtuvo permiso correspondiente de los autores, así teniendo el consentimiento y permiso de ambos.

Código de ética y deontología en el presente artículo 24 donde dice que toda investigación realizada en las personas debe ser con el consentimiento informando, dándole detalles a lo que va a realizar Colegio de psicólogos (2017).

En consecuencia, tiene a ser necesario el uso de citas textuales, lo que salvaguarda la confidencialidad de la identidad empresarial y sus colaboradores en cuanto a su evaluación asociación americana de psicología (APA) edición 7.

IV. RESULTADOS

Con la finalidad de realizar un análisis de los cuestionarios de la muestra, se inicia con la información recogida en la empresa, representándose los resultados obtenidos de forma descriptiva.

Tabla 3

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk para las variables de mobbing y satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones y factores.

Variables	n	Estadístico	p
Desprestigio Laboral	80	.722	<.001
Entorpecimiento del Proceso	80	.634	<.001
Incomunicación o Bloqueo de Comunicación	80	.605	<.001
Intimidación Encubierta	80	.508	<.001
Intimidación Manifiesta	80	.842	<.001
Desprestigio Personal	80	.539	<.001
Ítems Complementarios	80	.505	<.001
Mobbing	80	.652	<.001
Condiciones Físicas y/o Materiales	80	.918	<.001
Beneficios Laborales y/o Remuneraciones	80	.942	.001
Políticas Administrativas	80	.945	.002
Relaciones Sociales	80	.876	<.001
Desarrollo Personal	80	.843	<.001
Desempeño De Tareas	80	.733	<.001
Relación Con La Autoridad	80	.920	<.001
Satisfacción Laboral	80	.818	<.001

Nota: n= muestra, p= Significancia

De acuerdo a las estadísticas obtenidas en la tabla 3, se puede considerar que la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, nos indica que las variables y sus dimensiones no se adecua a la distribución normal ($p < .05$); se empleó la prueba no paramétrica del estadístico Rho de Spearman para conocer la correlación de las variables, así como también se usó la U. Mann Whitney para comparar las variables según sexo y edad. (Siegel & Castellan, 1998)

Tabla 4*Correlación entre la variable mobbing y satisfacción laboral*

Variables		Satisfacción laboral
Mobbing	r_s	-.428**
	p	.000
	r^2	.18
	n	80

Nota: **= La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), r_s = Rho de Spearman, p= significancia, r^2 = Tamaño de Efecto, n= muestra

Conforme a los efectos de la correlación de Rho de Spearman que se revela en la tabla 4, se demuestra una correlación inversa con significancia alta entre las variables, quiere decir que a mayor sea el mobbing existirá menor satisfacción laboral, así como también de manera contraria (r_s -.428**, $p < .01$), asimismo se observa un grado de relación baja entre las variables, por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = .18$) indica una magnitud por debajo del valor mínimo esperado por situarse en un valor inferior al .20 (Dominguez S. , 2018).

Tabla 5*Correlación entre la variable mobbing y los factores de la satisfacción laboral*

		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
Mobbing	r_s	-.434**	-.137	.388**	-.379**	-.459**	-.199	-.455**
	p	.000	.226	.000	.001	.000	.076	.000
	r^2	.18	.01	.15	.14	.21	.03	.20
	n	80	80	80	80	80	80	80

Nota: **= La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), r_s = Rho de Spearman, p= significancia, r^2 = Tamaño de Efecto, n= muestra, F1= Condiciones físicas y/o materiales, F2= Beneficios laborales y/o remuneraciones, F3=Políticas Administrativas, F4= Relaciones sociales, F5= Desarrollo personal, F6= Desempeño de tareas, F7= Relación con la autoridad

Según la tabla 5 se determina que el Rho de Spearman, indica que la muestra de los factores F1, F4, F5 y F7 señalan que hay correlación inversa altamente significativa ($r_s = -.434, -.379, -.459$ y $-.455$), finalmente no existe relación de mobbing entre los factores F2 y F6 ($r_s = -.137, -.199$), por otro lado, en cuanto al tamaño efecto ($r^2 = .18; .15; .14;$) son muy pequeños por ser menores a $.20$ (Dominguez S. , 2018)

Tabla 6

Correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing

		L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7
Satisfacción Laboral	r_s	-.442**	-.379**	-.369**	-.341**	-.399**	-.316**	-.385**
	p	.000	.001	.001	.002	.000	.004	.000
	r^2	.18	.14	.13	.11	.15	.09	.14
	n	80	80	80	80	80	80	80

Nota: **= La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), r^2 = Tamaño de Efecto, p = significancia, r_s = Rho de Spearman, n = muestra, L1= Desprestigio Laboral, L2= Entorpecimiento del progreso, L3=Incomunicación o bloqueo de comunicación, L4= Intimidación encubierta, L5= Intimidación Manifiesta, L6= Desprestigio personal, L7= Ítems complementarios

En la tabla 6 se puede observar en sus resultados, que existe una correlación inversa altamente significativa y con un grado de relación débil en la satisfacción laboral y las dimensiones mobbing con valores de ($r_s = -.442^{**}; -.379^{**}; -.369^{**}; -.341^{**}; -.399^{**}; -.316^{**}; -.385^{**}$) ya que el grado de relación oscila entre 0.3 a 0.4 (Mondragon, 2014), por otro lado el tamaño efecto demuestra que es muy pequeño ($r^2 = .18; .14; .13; .11; .15; .09; .14$) por estar por debajo del mínimo esperado. (Cohen, 1988)

Tabla 7*Niveles de mobbing y sus dimensiones*

		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
L1	F	70	5	5	80
	%	87.5	6.3	6.3	100.0
L2	F	72	6	2	80
	%	90.0	7.5	2.5	100.0
L3	F	72	4	4	80
	%	90.0	5.0	5.0	100.0
L4	F	75	3	2	80
	%	93.8	3.8	2.5	100.0
L5	F	59	16	5	80
	%	73.8	20.0	6.3	100.0
L6	F	75	2	3	80
	%	93.8	2.5	3.8	100.0
L7	F	75	3	2	80
	%	93.8	3.8	2.5	100.0
TOTAL	F	71	6	3	80
	%	88.8	7.5	3.8	100.0

Nota: f = Frecuencia, %= Porcentaje, L1= Desprestigio Laboral, L2= Entorpecimiento del progreso, L3=Incomunicación o bloqueo de comunicación, L4= Intimidación encubierta, L5= Intimidación Manifiesta, L6= Desprestigio personal, L7= Ítems complementarios

Conforme a la tabla 7 de acuerdo al objetivo específico, de un total de 80 en los colaboradores de la empresa farmacológica, se evidencia que en el nivel bajo de las dimensiones del mobbing, se evidencia que en las dimensiones L4, L6 y L7 se presenta un 93.8%; además en el nivel medio se presenta que la dimensión L5 es de 20.0%. Por otro lado, el nivel alto se observa que las dimensiones L1 y L5 presenta 6.3%, equivalente a 5 colaboradores.

Tabla 8*Niveles de satisfacción laboral y sus factores*

		Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	Total
F1	F	5	27	48	80
	%	6.3	33.8	60.0	100.0
F2	F	18	34	28	80
	%	22.5	42.5	35.0	100.0
F3	F	33	39	8	80
	%	41.3	48.8	10.0	100.0
F4	F	3	29	48	80
	%	3.8	36.3	60.0	100.0
F5	F	4	22	54	80
	%	5.0	27.5	67.5	100.0
F6	F	2	11	67	80
	%	2.5	13.8	83.8	100.0
F7	F	3	31	46	80
	%	3.8	38.8	57.5	100.0
Total	F	2	14	64	80
	%	2.5	17.5	80.0	100.0

Nota: f = Frecuencia, %= Porcentaje, F1= Condiciones físicas y/o materiales, F2= Beneficios laborales y/o remuneraciones, F3=Políticas Administrativas, F4= Relaciones sociales, F5= Desarrollo personal, F6= Desempeño de tareas, F7= Relación con la autoridad

Según la tabla 8 de acuerdo al objetivo específico se puede evidenciar, que los niveles de satisfacción laboral en el nivel bajo predominan el factor F3 en el cual se observa 41.3%; así como en el nivel medio presenta un 48.8% y en el nivel alto se presenta un 83.8% en el factor F6 en su totalidad de la muestra.

Tabla 9*Pruebas comparativas de la variable mobbing según sexo*

	sexo	n	Rango promedio	U	p
TOTAL	F	52	40.63	721.000	.944
	M	28	40.25		
	Total	80			

Nota: n = Muestra, F= Femenino, M= Masculino, U= U. Mann Whitney, p=Significancia

Se muestra en la tabla 9, el análisis del mobbing en función al sexo de los colaboradores, demostrando a través de la prueba U. de Mann Whitney que no se encuentra diferencias significativas al comparar el rango promedio de sexo femenino y masculino ($p=.944$).

Tabla 10*Pruebas comparativas de la variable mobbing según edad*

	Edad	n	Rango promedio	U	p
TOTAL	22 - 30	24	34.19	520.500	.111
	31 -56	56	43.21		
	Total	80			

Nota: n = Muestra, U= U. Mann Whitney, p=Significancia

Se evidencia los resultados de observación del mobbing en función a la edad presentadas en la tabla 10, empleando la prueba U. de Mann Whitney se encontró que hay un contraste en el (rango 43.21) promedio en favor entre las edades de 31 a 56 años, sin embargo, esta diferencia no es significativa ($p= .111$).

Tabla 11*Pruebas comparativas de la variable satisfacción laboral según su sexo*

	Sexo	n	Rango promedio	U	p
TOTAL	F	52	36.19	504.000	.024
	M	28	48.50		
	Total	80			

Nota: n = Muestra, F= Femenino, M= Masculino, U= U. Mann Whitney, p=Significancia

En la tabla 11, los resultados se presentan en su análisis de comparación que la satisfacción laboral en función al sexo en los colaboradores de una empresa farmacológica, mediante la prueba U. de Mann Whitney se hallaron a favor de los varones (rango 48.50) posee un nivel de significancia inferior ($p= .024$) que indica diferencias significativas entre sexo masculino y femenino.

Tabla 12*Pruebas comparativas de la variable satisfacción laboral según edad*

	Edad	n	Rango promedio	U	p
TOTAL	22 - 30	24	36.73	581.500	.342
	31 -56	56	42.12		
	Total	80			

Nota: n = Muestra, U= U. Mann Whitney, p=Significancia

Sin embargo, lo que se indica en la tabla 12, en función a las edades, por medio de la prueba U. de Mann Whitney se evidencia un (rango 42.12) a favor entre las edades 31-56 años, no existiendo diferencias al comparar satisfacción laboral ($p= .342$).

V. DISCUSIÓN

La globalización nos lleva a enfrentarnos a diversos tipos de problemáticas dentro del ámbito laboral, por lo que las organizaciones deben tomar conciencia del rol tan importante que desempeñan sus colaboradores, con respecto a la satisfacción laboral y la exploración de su desarrollo, es fundamental la búsqueda de la mejora continua que los lleve a elevar la producción y logren desenvolverse dentro de un ambiente armónico; por otro lado se presenta el mobbing de una manera silenciosa como un conjunto de acciones de violencia psicológica injustificada, que debe ser abordado por profesionales de psicología organizacional para prevenir de forma oportuna posibles ocurrencias que puedan presentarse ante las víctimas.

Comenzamos hallando los resultados de la investigación que tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022, que conforme al Rho de Spearman revela una correlación inversa con significancia alta entre las variables, quiere decir que a mayor sea el mobbing existirá menor satisfacción laboral, así como también de manera contraria (r_s $-.428^{**}$, $p < .01$), con grado de relación baja, por otro lado, el tamaño del efecto es de ($r^2 = .18$).

Esto quiere decir que cuando se hace un análisis con diferentes investigaciones encontramos similitudes y diferencias. En este sentido el estudio de Ríos (2022) realizó la concordancia que hay entre mobbing y desempeño laboral en miembros de policía nacional, demostrándose una correlación inversa y significativa entre sus variables, quiere decir, mientras más mobbing reciba, menos será el desempeño laboral entre sus efectivos, siendo esto una problemática con respecto al desempeño de los policías. Mientras tanto Romero (2022) estableció la relación del mobbing y el desempeño laboral que tuvo correlación negativa considerable y estadísticamente significativa ($r_s = .12$, $p < .05$) concluyéndose que mayor incidencia del mobbing, será menor el desempeño laboral. También Álvarez (2019) determino la relación del mobbing y motivación - desempeño laboral, en donde se encontró que el valor del Rho de Spearman, es altamente significativa ($p < 0.01$); lo que representa una existencia inversamente significativa alta ($-.761^*$), entonces se podría decir que de manera similar que al aumentar el mobbing, disminuirá la motivación y el desempeño laboral.

En cuanto a los objetivos específicos, se determinó la relación entre el mobbing y los factores de la satisfacción laboral, obteniendo como evidencia que los factores F1, F4, F5 y F7 señalan que hay correlación inversa altamente significativa ($r_s = -.434, -.379, -.459$ y $-.455$), así como no existe relación de mobbing entre los factores F2 y F6 ($r_s = -.137, -.199$), el tamaño de efecto ($r^2 = .18; .15; .14$;) son muy pequeños por ser menores a $.20$; hay que señalar que no se encontraron resultados similares a la presente investigación, ya que se basan a distintas teorías y se utilizaron otros instrumentos para medir las variables. Pero tanto Álvarez (2019) como Alvarado (2021) aplicaron los mismos cuestionarios del LIPT-60 para la variable mobbing.

Seguidamente se determina la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing, que existe una correlación inversa altamente significativa, con un grado de relación débil en la satisfacción laboral y las dimensiones mobbing con valores de ($r_s = -.442^{**}; -.379^{**}; -.369^{**}; -.341^{**}; -.399^{**}; -.316^{**}; -.385^{**}$) con grado de relación oscila entre 0.3 a 0.4 , el tamaño de efecto demuestra que es muy pequeño ($r^2 = .18; .14; .13; .11; .15; .09; .14$) por estar por debajo del mínimo esperado. Cabe indicar que no se encontraron resultados similares al estudio planteado, ya que se presentan otras teorías e instrumentos para medir las variables.

Además, se describe el mobbing a nivel general y por dimensiones, demostrando nivel bajo en sus dimensiones del mobbing, las dimensiones L4, L6 y L7 presenta un 93.8% ; además en el nivel medio se presenta que la dimensión L5 es de 20.0% . Por otro lado, el nivel alto se observa que las dimensiones L1 y L5 presenta 6.3% , equivalente a 5 colaboradores. En la investigación Ríos (2022) nos indica que el mobbing presenta un nivel bajo de 51.3% , el nivel medio 8.8% y el alto 39.8% , mientras desempeño laboral el nivel bajo es de 23.9% , el nivel medio 8.0% y el nivel alto 68.1 , esto quiere decir que sus miembros trabajan con un mejor desempeño laboral cuando hay un bajo nivel de mobbing. En tanto Romero (2022) demuestra que de 263 trabajadores observó un nivel moderado 48.7% en 128 trabajadores, a otro grupo un nivel alto a 69 trabajadores 26.2% y por último en 66 trabajadores un nivel bajo de 25.9% . Asimismo, Alvarado (2021) evidencia que el 67.1% de los encuestados se ubica en una categoría regular, el 16% es bueno y el 13.9% es bajo.

Por otro lado, tuvimos que describir la satisfacción laboral a nivel general y por factores pudiéndose evidenciar, que los niveles de satisfacción laboral en el nivel bajo predominan el factor F3 observándose un 41.3%; así como en el nivel medio presenta un 48.8% y en el nivel alto tiene 83.8% en el factor F6. Esto indica que los colaboradores tienen que lograr un buen trabajo para poder desarrollar una satisfacción laboral. Asimismo, Romero (2022) en la variable de desempeño laboral de 263 trabajadores se observó que 119 tiene un 45.2% que tiene nivel moderado y un 76 de trabajadores un nivel de 28.9% y de 68 trabajadores un 25.9%.

Por último, realizamos la comparación del mobbing según sexo y edad, en función del sexo en donde no se encuentra diferencias significativas al comparar el rango promedio de sexo femenino y masculino ($p=.944$) y con respecto a la edad se encontró que hay un contraste en el (rango 43.21) promedio en favor entre las edades de 31 a 56 años, sin embargo, esta diferencia no es significativa ($p= .111$), así como también se comparó la satisfacción laboral según sexo y edad, en función al sexo se hallaron a favor de los varones (rango 48.50) con un nivel de significancia inferior ($p= .024$) indica diferencias significativas entre sexo masculino y femenino; a su vez con respecto a la edad se evidencia un (rango 42.12) a favor entre las edades 31-56 años, no existiendo diferencias al comparar satisfacción laboral ($p= .342$).

En la investigación de Romero (2022) nos muestra que el sexo femenino se obtuvo 136 (51.7%) siendo un poco más, a diferencia del masculino que logró frecuencia de 127 (48.3%), en el cual nos indica que hay una ligera diferencia en ambos sexos y con respecto a la edad oscila entre 18 a 60 años, con una categoría de 21 a 30 años en 97 (36.9%) y menos ordinario entre 18 a 22 son (8.4%). Asimismo, Reguera (2021) demuestra un registro de 263 integrantes, donde 136 (51.7%) son sexo femenino y 127 (48.3) sexo masculino, considerando edades entre 18 y 60 años, con categoría ordinario, entre 21 a 30 años en 97 (36.9%) menos ordinario, las edades entre 18 a 20 son 22 (8.4%).

VI. CONCLUSIONES

En este trabajo se determinó positivamente la relación que existe entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica en la ciudad de Lima 2022, porque de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman se demuestra correlación inversa con significancia alta entre las variables, quiere decir que, si se presenta de manera considerable el mobbing, existirá menor satisfacción laboral.

Se determinó que no existe relación entre el mobbing y los factores de la satisfacción laboral, señalándose correlación inversa altamente significativa.

Además, se determinó que existe correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing, ya que el grado oscila 0.3 a 0.4

Así como también se describió el mobbing a nivel general y por dimensiones, presentándose en sus resultados un 93.8% en sus dimensiones de nivel bajo, 20.0% de nivel medio y 6.3% en el nivel alto.

De la misma manera se describió la satisfacción laboral a nivel general y por factores, presentándose en sus resultados un 41.3% en sus dimensiones de nivel bajo, 48.8% de nivel medio y 83.8% en el nivel alto.

Por otro lado, se pudo comparar el mobbing según sexo y edad, en donde no se encontraron diferencias significativas.

También se hizo la comparación de la satisfacción laboral según sexo y edad, encontrándose evidencia a favor de los varones, que indican diferencias significativas (rango 48.50) con una significancia inferior ($p = .024$); así como también se evidencia un (rango 42.12) a favor entre las edades 31-56 años no existiendo diferencias al comparar satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Desarrollar futuras investigaciones sobre ambas variables, que permitan tener un mejor enfoque y poder abordar de manera efectiva el trato que debería tener a los colaboradores para que puedan trabajar en un ambiente agradable, esto permitirá un aumento en su productividad.

Incrementar el estudio descriptivo con respecto a los niveles de cada variable con referencia en base al sexo y la edad de cada individuo; esto permitirá mejorar la información y enriquecer la presente investigación.

Realizar un análisis descriptivo con respecto a los niveles de cada variable con relación a la incidencia en base al sexo y la edad; esto permitirá comparar estadísticas de ambos sexos permitiendo una mejor propuesta estudio.

Extender acciones para la prevención del mobbing y dar el mejor trato a los colaboradores evitando las amenazas en el círculo laboral.

Desarrollar niveles de satisfacción laboral para que los colaboradores sientan comodidad realizando actividades, así como charlas que influyan a una mejora continua en su actividad laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado, H. (2021). *Mobbing y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa SERTACON Chiclayo 2020*. Universidad de Huánuco, Perú.
<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3229>
- Álvarez Revollar, P. (2019). *Mobbing y motivación - desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Lambayeque, 2018*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6175/Alvarez%20Revollar%20Paola%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2012). *Proyecto de tesis guía para la elaboración*.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Aruquipa Vizcarra, A. (2019). *Acoso laboral (mobbing) y desempeño laboral en mujeres de la caja nacional de salud de la Paz*. Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia.
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/20317/PSI-1186.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cohen, J. (1988). *El análisis del poder estadístico para las ciencias de la conducta*. New York: Routledge.
- Comercio. (18 de junio de 2021). *El 73% de trabajadores peruanos quiere cambiar de empleo, según encuesta*.
- Cortes, N. (2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Geo victoria, Perú.
<https://www.geovictoria.com.pe/recursos-humanos/satisfaccion-laboral/>
- Dabaj, A. L., & Zarza Mota, J. D. (2019). *Mobbing, Burnout y Estrés Laboral*. Ediciones Diference.
- Del Castillo Gonzales, A. T. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz*. Universidad Cesar Vallejo, Huaraz, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/259/delcastillo_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez, L. S. (2018). *Magnitud del efecto una guía rápida*. Perú: Elsevier.

- Hernández Alarcón, A. (2017). *Relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una Universidad Privada de Perú - Lima 2017*.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7653/hernandez_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *La Motivación para el Trabajo*. Cleveland Ohio.
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- INEI. (2022). *Población ocupada de Lima Metropolitana alcanzó las 4 millones 909 mil personas en el cuarto trimestre del año 2021*.
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/poblacion-ocupada-de-lima-metropolitana-alcanzo-los-4-millones-909-mil-personas-en-el-cuarto-trimestre-del-ano-2021-13295/#:~:text=El%20Instituto%20Nacional%20de%20Estad%C3%ADstica,mil%20500%20personas%3B%20sin%20embargo%2C>
- Info Capital Humano. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo. Perú*.
- J. Casas Anguita, j. I. (2003). *La encuesta como técnica investigación*. Madrid - España: aten primaria.
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Judge, W. K.-M. (2017). *Job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. Journal of Applied Psychology, 102(3), 356-374*.
<https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Leymann, H. (1996). *El contenido y desarrollo del mobbing en el trabajo*. European Journal of Word and Organizational Psychology, 26.
https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Navarrete-Vazquez/publication/275522610_El_Contento_y_Desarrollo_del_Mobbing_en_el_Trabajo/links/553ea6970cf210c0bdaaad5/El-Contenido-y-Desarrollo-del-Mobbing-en-el-Trabajo.pdf
- Lorente, M. B. (2005). *Mobbing - Como prevenir y superar el acoso psicológico*. Barcelona: Ediciones Paidós América.
- Martínez, K. (2019). *Relación de la satisfacción laboral y agotamiento físico y mental en los trabajadores de una empresa de servicios en la provincia de*

- Tungurahua*. Pontifica Universidad Católica del Ecuador, Ambato.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2903/1/77068.pdf>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Diaz de Santos S.A.
<https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Mondragón, A. (2014). *Movimiento Científico*. Colombia: Corporación Universitaria Iberoamérica.
<https://revmovimientocientifico.iberu.edu.co/article/view/mct.08111/645>
- Nicolas Cortes. (2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*.
- Observatorio de Recursos Humanos (ORH). (2020). *La satisfacción laboral de los empleados mejora desde el confinamiento*. Observatorio de RRHH.
<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>
- OIT. (2019). *Organización Internacional del Trabajo - Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_1LO_CODE:C190
- OMS. (2004). *Sensibilizando sobre el Acoso*. Suiza.
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42660/9243590529.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortega, L. G. (2018). *Mobbing y Engagement e los trabajadores de las comunidades terapéuticas*. Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39806/Velasquez_HF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma Carrillo, S. (2004). *Escala de la Satisfacción Laboral*.
- Pares, M. (2005). *Fases del acoso moral en el trabajo*.
- Patlán Pérez, J. (2019). *Los psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público*. Licenciatura. Universidad Nacional Autónoma de México, México.
<https://recai.uaemex.mx/article/view/11591/9755>
- Reguera, C. (2021). *Acoso laboral como factor de riesgo en sector hostelero y su relación con otros factores consecuencia en el bienestar y en la satisfacción laboral*. Universidad de Santiago de Compostela, España.

<http://hdl.handle.net/10347/26996>

Ríos Sifuentes, A. (2022). *Mobbing y desempeño laboral en efectivos policiales de la Universidad Cesar Vallejo, Lima*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98739/Rios_SAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*, 10a. ed. México: PEARSON EDUCACIÓN.

Romero, S. (2022). *Mobbing y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas Lima Metropolitana*. Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89537/Romero_ST-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

SUNAFIL. (2021). Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia, Lima*.

<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia>

Tello Vasco, L. (2018). *Relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. licenciatura. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>

Terrones, S. (2017). *Mobbing y satisfacción laboral en los teleoperadores de un call center del distrito del Cercado de Lima*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3390/Terrones_HSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vinatea & Toyoma. (2022). *Primer informe de conflictividad laboral en empresas privadas, Lima*.

<https://www.vinateatoyoma.com/wp-content/uploads/2022/11/VT-REVISTA-1122.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022?	<p>Objetivo principal determinará la relación que existe entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022.</p> <p>Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación entre el mobbing y los factores de la satisfacción</p>	<p>La hipótesis general Existe relación entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022.</p> <p>Las hipótesis específicas a) Existe relación inversa y altamente significativa entre el mobbing y los factores de la satisfacción laboral indicado en</p>	<p>Variable 1</p> <p>L1. Desprestigio laboral.</p> <p>L2. Entorpecimiento del progreso.</p> <p>L3. Incomunicación o bloqueo de la comunicación.</p> <p>L4. Intimidación encubierta.</p> <p>L5. Intimidación manifiesta.</p> <p>L6. Desprestigio personal.</p> <p>L7. Ítems Complementarios.</p>	<p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cuestionario LIPT-60 – Escala de la Satisfacción Laboral (SL-SPC)

laboral.	condiciones físico y/o	
b) Determinar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing.	materiales, beneficios laborales y/o remuneraciones, políticas administrativas,	Variable 2
c) Describir el mobbing a nivel general y por dimensiones.	relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y	F1. Condiciones físico y/o materiales
d) Describir la satisfacción laboral a nivel general y por factores.	relación con la autoridad.	F2. Beneficios laborales y/o remuneraciones.
	b) Existe relación inversa y altamente significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones del mobbing indicado en	F3. Políticas administrativas.
	limitar su comunicación, limitar su contacto social, desprestigiar su persona ante un	F4. Relaciones sociales.
		F5. Desarrollo personal.
		F6. Desempeño de tareas.
		F7. Relación con la autoridad.

compañero,
desacreditar su
capacidad profesional y
laboral, así como
también comprometer
su salud.

ANEXO 2: Tabla de Operacionalización de las variables

Tabla de especificaciones / Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Subescala	Ítems	Escala de medición
Mobbing	Define como actividad que indica la interrupción de la vida profesional las comunicaciones hostiles y poco éticas se manejan sistemáticamente. por uno más personas, como resultado se encuentra en un estado de soledad e impotencia prolongada. Leymann (2009)	Finalidad: Valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo. Consta de 60 ítems con a 6 subescalas de acoso. Además 10 ítems no se pueden agrupar en estas dimensiones indicadores globales NEAP, IMAP, IGAP, el cual se califica con las siguientes puntuaciones: El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto. El uno (“1”) si la ha experimentado un poco. El dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente. El tres (“3”) si la ha experimentado bastante y El cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente	<ul style="list-style-type: none"> • Desprestigio Laboral (DL) • Entorpecimiento del progreso (EP) • Incomunicación o bloqueo de la Comunicación (BC) • Intimidación encubierta (IE) • Intimidación manifiesta (IM) • Desprecio personal (DP) • Ítems complementarios 	<p>5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60</p> <p>14, 27, 32, 33, 34, 35, 37</p> <p>3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53</p> <p>7, 9, 43, 44, 46, 47, 48</p> <p>1, 2, 4, 8, 19, 29</p> <p>6, 20, 21, 24, 25, 30, 31</p> <p>22, 23, 26, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 45</p>	<p>El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto. El uno (“1”) si la ha experimentado un poco. El dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente. El tres (“3”) si la ha experimentado bastante y El cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente</p>

Tabla de especificaciones / Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Factores	Ítems	Escala de medición
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se logra cuando un colaborador se siente motivado, contento y dichoso en su centro de labores, esta se desarrolla cuando un colaborador siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento laboral, profesional y que se siente de manera cómoda en la organización y su vida cotidiana. Cortez (2021)	Finalidad: Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores: Condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas. Consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores, el cual se califica con las siguientes puntuaciones: Total de Acuerdo: (TA) De Acuerdo: (A) Indeciso: (I) En Desacuerdo: (D) Total Desacuerdo: (TD)	I. Condiciones físicas y/o materiales	1, 13, 21, 28, 32	5) Total de Acuerdo: (TA) (4) De Acuerdo: (A) (3) Indeciso: (I) (2) En Desacuerdo: (D) (1) Total Desacuerdo: (TD)
			II. Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22	
			III. Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	
			IV. Relaciones sociales	3, 9, 16, 24	
			V. Desarrollo personal	4, 10, 18, 25, 29, 34	
			VI. Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35	
			VII. Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36	

ANEXO 3: Instrumento LIPT-60

Mobbing - LIPT-60 (1999)

Apellido: _____ Área de Trabajo: _____ Sexo o genero _____ Edad: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

El cero ("0") si **no** ha experimentado esa conducta en absoluto

El uno ("1") si la ha experimentado un **poco**

El dos ("2") si la ha experimentado **moderada o medianamente**

El tres ("3") si la ha experimentado **bastante** y

El cuatro ("4") si la ha experimentado **mucho o extremadamente**

N°	Preguntas	0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.					
2	Le interrumpen cuando habla					
3	Sus compañeros le ponen obstáculos para expresarse o no le dejan hablar					
4	Le gritan o le regañan en voz alta					
5	Critican su trabajo					
6	Critican su vida privada					
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras					
8	Se le amenaza verbalmente					
9	Recibe escritos y notas amenazadoras					
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo					
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas					
12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted					
13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan					
14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros					
15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted					

16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible					
17	La calumnian y murmuran a sus espaldas					
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted					
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted					
20	Le tratan como si fuera enfermo mental o lo dan a entender					
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica					
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener					
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo					
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas					
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada					
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen					
27	Le asignan un trabajo humillante					
28	Se evalúa su trabajo de manera injusta y malintencionada					
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas					
30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes					
31	Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados					
32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer					
33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas					
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles					
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia					
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes					
37	Le obligan a realizar tareas humillantes					
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase					
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos					
40	Le amenazan con violencia física					
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia					
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración					
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo					
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo					
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas					
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo					
47	Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)					
48	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo					

49	Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse					
50	Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted					
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia					
52	No le pasan las llamadas, o dicen que no esta					
53	Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted					
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos					
55	Ocultan sus habilidades y competencias especiales					
56	Exageran sus fallos y errores					
57	Informan mal sobre su permanencia y dedicación					
58	Controlan de manera muy estricta su horario					
59	Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen obstáculos y dificultades					
60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente					

ANEXO 4: Satisfacción Laboral

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC (2006)

Apellido: _____ Área de Trabajo: _____ Sexo o genero _____

Cargo que Ocupa: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES:

Marque con una (X) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide, recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

TOTAL DESACUERDO (TD)

EN DESACUERDO (D)

INDECISO (I)

DE ACUERDO (A)

TOTAL ACUERDO (TA)

N°	Preguntas	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la entidad mal trato.					
9	Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					


15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

ANEXO 5: Sprint de los instrumentos en el formulario Google Forms

LIPT – 60

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque en las casillas:
El cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto
El uno ("1") si la ha experimentado un poco
El dos ("2") si la ha experimentado moderada o medianamente
El tres ("3") si la ha experimentado bastante y
El cuatro ("4") si la ha experimentado mucho o extremadamente

Apellido:  Respuesta corta


Texto de respuesta corta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeBfdc8nixtdUrd3zomRjus4eTsHyGV1iTI/Rx85ZTTYZFCaCA/viewform?usp=sf_link

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad misma. Le agradecemos nos responda marcar en la que considere exprese mejor su punto de vista. No es respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL DESACUERDO (TD) - 1
EN DESACUERDO (D) - 2
INDECISO (I) - 3
DE ACUERDO (A) - 4
TOTAL ACUERDO (TA) - 5

Apellido:  Respuesta corta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf8PYqkT4R1Inf_62OmxF5mJd5YCOLM/E4RnDn1WI4NsS8lqQ/viewform?usp=sf_link

ANEXO 6: Carta de autorización de la investigación en la empresa



AÑO DE FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL

Los Olivos, 24 de octubre de 2022

Señor (a)

**KELY ATAUCUSI PRINCIPE
JEFA DE RECURSOS HUMANOS OFICINA CENTRAL
KENAHE SERVICE E.I.R.L.
LIMA**

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Psicología
De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Los Olivos y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin que los (las) Bach. (es) Renzo Castro Galdos con DNI: 43302773 y Katherine Flores Vasquez con DNI: 42954323, del Programa de titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología, pueda ejecutar su investigación titulada: **"MOBBING Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA FARMACOLÓGICA DE LA CIUDAD DE LIMA 2022"**, en la institución que pertenece a si digna Dirección agradeceré se brinden facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

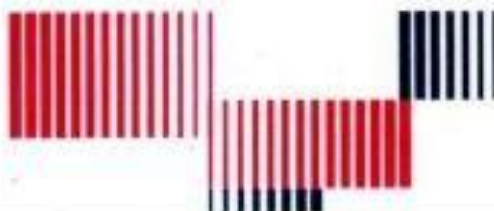
Atentamente.


KELY ATAUCUSI PRINCIPE
Gerente General

**Director de la Escuela de Psicología
Universidad Cesar Vallejo**

cc. Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe



ANEXO 7: Carta para publicación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20608185390
KENAHE SERVICE E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal:	JEFA DE RECURSOS HUMANOS OFICINA CENTRAL
Nombres y Apellidos KELY ATAUCUSI PRINCIPE	DNI: 43650203

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima - 2022	
Nombre del Programa Académico: Taller de elaboración de tesis - Titulación	
Autor: Nombres y Apellidos Renzo Castro Galdos Katherine Flores Vasquez	DNI: 43302773 42954323

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: La Victoria 24 de octubre 2022

KENAHE SERVICE E.I.R.L.

Kely Ataucusi Principe
Gerente General

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO 8: Carta de solicitud de autorización del uso de instrumentos

Buscar en el correo Activo 

10 de 31

Permiso para utilizara instrumento LIPT-60 Externo Recibidos x

R RENZO FRANCISCO CASTRO GALDOS <rfgcastro@ucvvirtual.edu.pe> para luisderivera dom, 16 oct, 11:26   

Buenos días soy alumno de la Universidad César Vallejo del Perú, permita dirigirse a su persona para pedirle la autorización correspondiente para la utilización del cuestionario LIPT-60 y usarlo en mi población que estaré aplicándolo para mi tesis correspondiente.

Agradezco su atención y disposición, espero su respuesta.

Atte.
Renzo Castro Galdos

Buscar en el correo Activo 

9 de 31

Autorización para la aplicación del SL-SPC Externo Recibidos x

R RENZO FRANCISCO CASTRO GALDOS <rfgcastro@ucvvirtual.edu.pe> para spalma50 dom, 16 oct, 11:38  

Tenga Ud. muy buenos días, soy alumno de la Universidad César Vallejo del Perú, escribirle por este medio para pedirle la autorización correspondiente para la aplicación del instrumento de la Satisfacción Laboral (SL-SPC) en mi tesis y aplicarla a mi población.

Agradezco la atención prestada y espero su pronta respuesta.

Atte.
Renzo Castro Galdos.

ANEXO 9: Autorización del uso del instrumento



Luis de Rivera, MD

17 oct 2022, 9:49 ☆ ↶

para mí ▾

Con mucho gusto autorizo el uso del instrumento LIPT-60 en su tesis, Renzo Francisco Castro Galdos, y le deseo mucha suerte
Un cordial saludo

Jose Luis Gonzalez de Rivera y Revuelta
Catedrático Numerario de Psiquiatría y Psicología Médica,
Miembro del Cuerpo de Catedráticos de Universidad
del Estado Español, afecto a Clases Pasivas.

...



RENZO FRANCISCO CASTRO GALDOS <rfcastro@ucvvirtual.edu.pe>

17 oct 2022, 14:19 ☆ ↶

para MD ▾

Muchas gracias por su apoyo, cuidese

—



Buscar en el correo



Activo ▾



4 de 42



Autorizaciones uso Escaa SL-SPC (2006)

Externo

Recibidos x



spalma50@hotmail.com

jue, 27 oct, 7:17 ☆ ↶

para mí, KATHERINE ▾

Sr. Castro

Srta. Flores

Reciban en adjunto las autorizaciones para el uso de la Escala SL-SPC (2006) de acuerdo con las especificaciones de su tesis de investigación.
Agradecere que cada uno confirme recepción de este correo.

Deseándoles éxitos en su actividad académica,

Atte.

Sonia Palma, PhD

www.soniapalmacarrillo.com

...

ANEXO 10: Consentimiento informado en documento



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado docente

Nos presentamos ante usted con el debido respeto. Nuestros nombres son Renzo Castro Galdos y Katherine Flores Vasquez estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo – Lima. Actualmente estamos realizando nuestra investigación para obtener mi licenciatura. La cual titula "Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022". Es por ello que quisiéramos contar con su valiosa aportación a mi estudio mediante la aplicación de dos instrumentos: LIPT-60 y la Escala de Satisfacción Laboral

Tenga en cuenta que la participación de esta investigación es estrictamente anónima y voluntaria. Y para fines académicos. Si tuviera alguna duda puede consultarnos al cel. 978578082 - 980595 148. Por favor si usted está de acuerdo con su participación llenar la siguiente ficha.

Atte. Renzo Castro Galdos

Katherine Flores Vasquez

Estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo

Yo
con número de DNI: acepto participar en la investigación "Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima 2022" de los estudiantes Renzo Castro Galdos y Katherine Flores Vasquez.

Día: .../.../....

FIRMA

ANEXO 11: Validez de contenido – Criterio de jueces

										Intervalo de Confianza	
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V	Inferior	Superior
Item1	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item2	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
Item3	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item4	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
Item5	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item6	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item7	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.0.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.0.65	0.99

Item8	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item9	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item10	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item11	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item12	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item13	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item14	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item15	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item16	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

Item17	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item18	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item19	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item20	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item21	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item22	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item23	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item24	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item25	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99

Item26	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	.065	0.99
Item27	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item28	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item29	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item30	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item31	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item32	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item33	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item34	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

Item35	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item36	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item37	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item38	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item39	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item40	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item41	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item42	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item43	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

Item44	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item45	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item46	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item47	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item48	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item49	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item50	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item51	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item52	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

Item53	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item54	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item55	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item56	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item57	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item58	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item59	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item60	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

										Intervalo de Confianza	
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V	Inferior	Superior
Item1	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.65	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item2	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item3	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.65	0.99
Item4	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item5	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item6	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.65	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.65	0.99
Item7	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item8	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item9	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item10	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item11	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item12	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item13	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item14	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item15	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
Item16	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item17	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item18	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item19	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item20	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item21	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item22	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item23	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item24	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item25	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item26	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99

	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item27	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item28	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item29	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item30	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item31	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
Item32	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item33	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item34	Relevancia	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.065	0.99
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item35	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00

	Claridad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
Item36	Relevancia	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.76	1.00
	Claridad	2	3	3	3	2.75	0.43	0.92	VALIDO	.0.65	0.99

ANEXO 12: Validaciones de juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA LISTA DE EVALUACIÓN DE MOBBING (LIPT-60)

Observaciones: Se puede señalar que el instrumento sea aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. NESTOR MARCIAL ALVARADO BRAVO

DNI: 09042526 N.º de colegiatura: 4309

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA	1987- 1993
02	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	MAESTRIA EN PSICOLOGIA CLINICA	1998- 1999
03	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2014- 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto de Psicología y Psicoterapia-REENCUENTRO	Director	Callao	2020	Perito psicólogo
02	Universidad Nacional del Callao	Docente	Callao	2018- 2022	Investigador RENACYT
03	Colegio Nicolas Copérnico	Psicólogo	Carabayillo	2016- 2022	Capacitador

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo
C.P.P. 4309

25 de octubre 2022

□

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Observaciones: El instrumento puede ser aplicable

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. NESTOR MARCIAL ALVARADO BRAVO DNI: 09042526 N.º de colegiatura: 4309

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	PSICOLOGIA	1987- 1993
02	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS	MAESTRIA EN PSICOLOGIA CLINICA	1998- 1999
03	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2014- 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto de Psicología y Psicoterapia-REENCUENTRO	Director	Callao	2020	Capacitador
02	Universidad Nacional del Callao	Docente	Callao	2018- 2022	Investigador RENACYT
03	ANIF CONSULTING GROUP	Sub gerente	Independencia	2013- 2022	Capacitador

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo
C.P.P. 4309

25 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA LISTA DE EVALUACIÓN DE MOBBING (LIPT-60)

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada

DNI: 09946516 N° de colegiatura: 2819

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Doctor en Psicología	2008 - 2009
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestro en Psicología de la salud	2000 - 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Unión	Director de Escuela	Ñaña - Lima	2000 - 2012	Administración de escuela y salud mental
02	Universidad Privada TELESUP	Director de Escuela	Lima	2012 - 2020	Administración de Escuela e investigador
03	Universidad Autónoma de Ica	Dirección de Escuela	Chincha Alta - Ica	2021 -2022	Gestión de Escuela e Investigador

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada
CPs.P 2819
Maestro en Psicología de la Salud
DOCTOR EN PSICOLOGIA

28 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Cruz Telada Yreneo Eugenio

DNI: 09946516 N° de colegiatura: 2819

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Doctor en Psicología	2008 - 2009
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Maestro en Psicología de la Salud	2000 - 2001

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Unión	Director de Escuela	Ñaña - Lima	2000 - 2012	Gestión administrativa e Investigador
02	Universidad Privada TELESUP	Director de Escuela	El Cercado - Lima	2012 - 2020	Gestión administrativa y salud mental
03	Universidad Autónoma de Ica	Director de Escuela	Chincha Alta - Ica	2021 - 2022	Gestión administrativa e investigador

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Yreneo Eugenio Cruz Telada
CPs.P 2819
Maestro en Psicología de la Salud
DOCTOR EN PSICOLOGIA

28 de octubre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA LISTA DE EVALUACIÓN DE MOBBING (LIPT-60)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cornejo del Carpio, Manuel Francisco

DNI: 08823488 Nº de colegiatura: 5916

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Licenciado en psicología	1977 - 1982
02	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Maestro en terapia cognitiva conductual de los trastornos psicológicos y psiquiátricos	2009 - 2010
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2017 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Docente	Lima	2010 - 2011	Docencia
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Lima	2011 - 2014	Docencia
03	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2014 - 2022	Docencia

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MANUEL CORNEJO DEL CARPIO
 Doctor en psicología
 C.Ps.P. 5916

11 de noviembre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Cornejo del Carpio, Manuel Francisco

DNI: 08823488 Nº de colegiatura: 5916

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Licenciado en psicología	1977 - 1982
02	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Maestro en terapia cognitiva conductual de los trastornos psicológicos y psiquiátricos	2009 - 2010
03	Universidad César Vallejo	Doctor en Psicología	2017 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Inca Garcilaso de la vega	Docente	Lima	2010 - 2011	Docencia
02	Universidad Alas Peruanas	Docente	Lima	2011 - 2014	Docencia
03	Universidad César Vallejo	Docente	Lima	2014 - 2022	Docencia

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MANUEL CORNEJO DEL CARPIO
 Doctor en psicología
 C.Ps.P. 5916

11 de noviembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA LISTA DE EVALUACIÓN DE MOBBING (LIPT-60)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Fajardo Palacios, Norma Beatriz

DNI: 08823488 Nº de colegiatura: 6505

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Licenciada	1979 - 1985
02	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2017 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad José Carlos Mariátegui	Docente tiempo parcial	Lima	2011 - 2015	Docencia
02	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Lima	2020 - 2022	Docencia

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Norma Beatriz Fajardo Palacios
Psicóloga
C.Ps.P. 6505

11 de noviembre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Palacios Fajardo, Norma Beatriz.

DNI: 08824056 Nº de colegiatura: 6505

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Licenciada	1979 - 1985
02	Universidad César Vallejo	Magister en psicología educativa	2017 - 2018

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad José Carlos Mariátegui	Docente tiempo parcial	Lima	2011 - 2015	Docencia
02	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Lima	2020 - 2022	Docencia
03					

¹ Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² Representatividad: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Norma Beatriz Fajardo Palacios
Psicóloga
C.Ps.P. 6505

11 noviembre del 2022

ANEXO 13: Sprint del Certificado de Conducta Responsable en la Investigación -
CONCYTECH

Ficha CTI Vitae

Buscar



CASTRO GALDOS RENZO FRANCISCO



Fecha de última actualización: 11-11-2022



Fecha: 09/11/2022

Ficha CTI Vitae

Buscar



FLORES VASQUEZ KATHERINE



Fecha de última actualización: 09-11-2022



Fecha: 09/11/2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAX HAMILTON CHAUCA CALVO, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "MOBBING Y SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA FARMACOLÓGICA EN LA CIUDAD DE LIMA 2022", cuyos autores son CASTRO GALDOS RENZO FRANCISCO, FLORES VASQUEZ KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

LIMA, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAX HAMILTON CHAUCA CALVO DNI: 08035455 ORCID: 0000-0003-0909-5424	Firmado electrónicamente por: MCHAUCAC el 29- 12-2022 06:40:19

Código documento Trilce: TRI - 0467470