



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros

Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN

AUTOR

Gonzales Rubio, Ruth

ASESORA METODÓLGA

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka

ASESOR ESPECIALISTA

Mg. Paredes Alvarado, José

Línea de Investigación

Gestión del Talento Humano

Trujillo – Perú

2017

Página del Jurado



Dra. Olenka Ana Catherine Espinoza Rodríguez
Presidente del jurado



Mg. Paredes Alvarado José
Secretario de mesa del Jurado



Mg. López Urquiza Segundo
Vocal de la mesa del Jurado

Dedicatoria

En primer lugar dedico mi tesis a Dios y mi Virgencita de la Puerta por darme las fuerzas y guiarme por el camino correcto, aprender a diferenciar entre lo bueno y malo y sobre todo por bendecirme día a día y poder hacer realidad mi meta.

Ronald y Estela.

A quienes me supieron guiar desde el inicio, enseñarme lo esencial del estudio y preparación para el logro de las metas en la vida, por proporcionarme el amor de padres, su confianza, apoyo moral y económico a en el trascurso de mi carrera.

Mi hermano Royer

Por apoyarme y ser un gran guía en mi camino, demostrándome que existen tropiezos y que nada es fácil en la vida, además que todo se puede conseguir a base de sacrificio.

Sandra, Alexandra, Katherine y Mercci

Porque siempre estuvieron y están presentes, dejando todo para darme ánimos, porque me sirvieron de ejemplo y motivo de esfuerzo en todas mis luchas.

Br. Gonzales Rubio, Ruth

Agradecimiento

A mis padres

Por todo el apoyo y la comprensión que me brindaron a lo largo de mi carrera profesional.

A mis amigos

Por soportar mis días de estrés que tenía en el transcurso de la realización de mí proyecto.

A mis profesores

Por brindarme la mejor enseñanza a lo largo de mi carrera profesional y poder saber nuestra ética y moral como personas y profesionales. En especial a mi profesora Olenka por el apoyo durante la realización de mi proyecto.

Br. Gonzales Rubio, Ruth

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Gonzales Rubio Ruth, con DNI 70504513, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Declaro bajo juramento que toda la información y datos que se exponen en la presente investigación son auténticos y veraces.

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

Trujillo, 06 de diciembre del 2017.



Br. Ruth Gonzales Rubio
DNI: 70504513

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada “Mobbing y Clima Laboral de los colaboradores de la empresa Solís Ingenieros Perú SAC de Trujillo 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada de Administración.

Br. Ruth Gonzales Rubio

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de Tablas	viii
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación	28
1.6. Objetivos	30
II. MÉTODO	32
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Operacionalización de Variables	33
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5. Validez y Confiabilidad	36
2.6. Métodos de análisis de datos	36
2.7. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS	58
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 3.1. Niveles de Mobbing en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C.	31
Tabla 3.2. Niveles de la percepción del clima laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C.	34
Tabla 3.3. Correlación entre Desprestigio laboral y Clima Laboral.....	38
Tabla 3.4. Correlación entre Entorpecimiento del Progreso y Clima Laboral.	39
Tabla 3.5. Correlación entre Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación y Clima Laboral.	40
Tabla 3.6. Correlación entre Intimidación Encubierta y Clima Laboral	41
Tabla 3.7. Correlación entre Intimidación Manifiesta y Clima Laboral.....	58
Tabla 3.8. Correlación entre desprestigio personal y Clima Laboral.	60
Tabla 3.9. Relación entre Mobbing y Clima Laboral.....	61

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre Mobbing y Clima Laboral en colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2017, el diseño de estudio es descriptivo-correlacional de corte transversal, la población accesible estuvo compuesta por 56 colaboradores de la empresa antes mencionada; para la recolección de datos se utilizó el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 y el cuestionario de Clima Organizacional. Del análisis descriptivo se halló que en la variable Mobbing la predominancia de las puntuaciones se ubican en el nivel bajo (48.2%), seguido del nivel medio (35.7%); en tanto, en la variable Clima Laboral la predominancia de las puntuaciones se ubica en el nivel alto (44.6%), seguido del nivel medio (32.1%). Del análisis correlacional, se halló relación inversa con significancia estadística ($p < .05$) entre todas las dimensiones de Mobbing (desprestigio laboral, incomunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal) con Clima Laboral, no obstante entre la dimensión entorpecimiento del progreso y Clima Laboral solo se evidencia relación inversa, pero no existe significancia estadística ($p > .05$); finalmente, se evidencia relación inversa con significancia estadística entre Mobbing y Clima Laboral con un coeficiente de correlación $\rho = -.440$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. La dirección de la relación entre las variables se debe a que ambos constructos miden aspectos distintos, es decir a medida que haya presencia de una variable en mayores niveles, la otra disminuye.

Palabras Clave: Mobbing, Clima Laboral y Colaboradores

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between Mobbing and the work environment in collaborators of the company Solis Ingenieros S.A.C. from the city of Trujillo - 2017, the design of the study is transversal-descriptive-correlational, the accessible population was composed of 56 employees of the aforementioned company; for data collection the questionnaire on bullying strategies in the work LIPT-60 and the organizational climate questionnaire were used. From the descriptive analysis it was found that in the variable Mobbing the predominance of the scores is located in the low level (48.2%), followed by the average level (35.7%); while, in the variable labor climate, the predominance of the scores is located at the high level (44.6%), followed by the average level (32.1%). From the correlational analysis, an inverse relationship was found with the statistical significance ($p < .05$) between all the dimensions of Mobbing (loss of employment, lack of communication, covert intimidation, open intimidation and personal loss of prestige) with the work environment, however, between the boring dimension of progress and the work climate, only an inverse relationship is evident, but there is no statistical significance ($p > .05$); Finally, there is an inverse relationship with the statistical significance between Mobbing and the work environment.

Keywords: Mobbing, work climate and collaborators

I. INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En los últimos años se ha tornado de interés el estudio de los conflictos acaecidos dentro de las organizaciones, los cuales usualmente suele darse por medio de presión de los jefes hacia subordinados y en algunos caso en viceversa, dicha presión se suele dar por medio de insultos y hostigamiento, lo cual repercute en la percepción por parte de los mismos sobre el ambiente laboral o expreso en palabras de Palma (2004) sobre clima laboral como la percepción que tiene en relación a su ambiente de trabajo, que le permitan el desarrollo individual, el involucramiento con el trabajo fijado, inspección que recibe, libre accesibilidad a la pesquisa afín con su labor en coordinación con los demás colaboradores y contextos laborales que faciliten su actividad.

Entre los distintos elementos que afectan el clima laboral es considerado el acoso laboral, el cual daña la integridad de la persona. Siendo éste la base del hostigamiento que puede generar desmotivación en los trabajadores, bajo rendimiento, y en el peor de los casos renuncia al puesto laboral. Coronado (2012) pone de manifiesto que el acoso en el trabajo puede reducir hasta en un 60% el rendimiento de un colaborador además de afectar el ambiente donde se desempeña el trabajador.

Los estudios contemporáneos del Mobbing, se han tornado más específicos a comparación de sus inicios en la década de los 80 llevados a cabo por Leyman y otros investigadores, tal es el caso de Piñuel (2002) quien señala que el 16% de la muestra tomada en cuenta para el estudio reporta haber sido víctima de acoso laboral frecuentemente (una vez por semana), y sistemático (durante medio año).

En un informa elaborado por EUROFOUND (2015, citado por De Miguel y Prieto, 2016) sobre el acoso laboral, advierte que los colaboradores europeos son víctimas de conductas sociales hostiles como: amenazas, maltrato verbal, violencia física, acosos sexual y laboral, ello ha sufrido un incremento de un 33% desde el año 2005 al 2015. Tal incremento ha generado interés por el estudio en el desempeño laboral en los colaboradores de las empresas.

La web prevencionar.com (27 de enero, 2016) al referirse al acoso laboral sufrido mujeres de Latinoamérica, en los países de Bolivia y Venezuela las cifras de denuncias por acoso laboral se han incrementado en un 24% desde el año 2013 al 2014; en tanto en Perú al menos el 30% de mujeres encuestadas por Aptitus.com reconocieron haber sido víctimas de mobbing y el 19% han sido víctimas de acoso sexual, no obstante, en la mayoría de países han optado por no denunciar.

Los índices de abusos dentro de las empresas suele suceder en las empresas constructoras, en Bolivia la web Eju (23 de marzo, 2016) reporta que en el sector de rio grande los trabajadores que realizaron paro de al menos 24 horas producto de constantes abusos físicos y psicológicos por parte de una constructora coreana a cargo de una obra. En tanto, en Lima-Perú, inculpan a una empresa constructora de maltrato, por lo que el secretario general de construcción civil de Lima y Balnearios, realizó una denuncia a la entidad subcontratista, puesto que el jefe administrativo de dicha empresa agredió a un obrero, cuando este fue a reclamar una boleta de pago La República (09 de marzo, 2017)

De otro lado, el clima laboral es intangible de manera corpórea, no obstante, sin lugar a dudas, es real y verídica que va afectar positiva y negativamente a los colaboradores de una determinada empresa; por ende, tomando en consideración las actividades laborales como una entidad va a influenciar sobre el colaborador por medio de la identificación con el mismo D'Anna y Hernández (2006, citado por Varela, Puhl y Izcurdia, 2013) , y en sentido opuesto cuando primen los conflictos y/o abusos laborales.

En una publicación realizada por el diario Gestión (Gestión, 08 de mayo, 2017) sobre una entrevista llevada a cabo por Patiño a César Rovegno (docente universitario), éste último señala que existe una relación directa entre clima laboral, buenas relaciones y los resultados, es decir, la empresa se verá afecta por el acoso laboral; además de ello puntualizo que el Mobbing es una realidad que afecta hasta el 15% de los colaboradores peruanos.

De otro lado, el Comercio (18 de abril, 2017) cita un estudio 3 Predictions for the Workplace Culture of the Future To Work, donde afirma que el clima laboral debe fomentar la creatividad e innovación, donde las estructuras jerárquicas hayan

sido reemplazadas por un sistema de liderazgo horizontal. Además, puntualiza que los climas laborales al ser positivos, donde se suscite el bienestar del trabajador, se elevaran el 130% las ganas e ideas de desempeño de los colaboradores.

En lo concerniente a las condiciones que hacen frente las empresas en el Perú, en especial el sector de construcción es que los trabajadores se ven afectados por la baja remuneración, escasa capacitación, poca probabilidad de ascenso, entre otras; sin embargo, puede existir componentes positivos, como las adecuadas relaciones entre colaboradores. Además, se observa que en este sector existen agrupaciones sindicalizadas de colaboradores que suscitan el adecuado trato hacia los obreros de construcción; no obstante, han sucedido casos donde dichos sindicatos han resultado ser mafias u organizaciones criminales que demandan que se les pague algo adicional a sus trabajadores, cuando no se suele hacer caso las reacciones son violentas contra los integrantes de la construcción (Gutiérrez y Orihuela, 2014; Chauca, 2014, citado por Rojas, 2016).

Rojas (2016) en su estudio sobre Mobbing en obreros de una constructora de Lima Metropolitana halló que, las formas más usuales del acoso sufrido son por medio de agresiones verbales e intenciones de hacer sentir mal a la víctima, en cuanto a las características de la víctima agredida las más usuales son cuando son nuevos en el trabajo y, callados y tranquilos; en cuanto a las razones por las que el agresor acosa es por sentirse mejor.

En el contexto nacional y local se adolece de estudios que investiguen las variables de acoso y clima laboral, se creyó conveniente llevar un estudio que busque hallar relación entre las variables mencionadas con la finalidad de generar aportes al campo de la investigación y plantear soluciones para la población de estudio.

Existen algunos trabajadores de Solis Ingenieros Perú S.A.C. que suelen manifestar comportamientos de hostilidad hacia el nuevo personal que se incorpora en la empresa, al ponerle apodos los cuales son de mal gusto para los que reciben dichos apelativos, probablemente debido a que no están acostumbrados a tales calificativos, por lo que los afectados de alguna forma presentan cierto temor para interactuar con los compañeros de trabajo más antiguos, por tal razón suele

sucedir el bloqueo de la comunicación, así como también la intimidación encubierta, evitación de trabajar en equipo, y aislamiento. Además, se percibe entorpecimiento en las labores según aluden a falta de ascenso en los puestos de trabajo, debido a que la empresa tiene políticas establecidas que consisten en no rotar a los jefes o ingenieros a cargo de las obras.

El ingeniero a cargo de los operarios refiere desde su perspectiva que tales actitudes genera efectos negativos, desde problemas en el aspecto psicológico hasta un deficiente clima laboral en los colaboradores, por lo que no existe un adecuada relación gregaria en el aspecto laboral, reflejado en la escasas de integración como el compartir entre compañeros de trabajo; todo ello influye en la ausencia de realización personal, y en el nivel de desempeño laboral, además de sentirse imposibilitados al momento de demostrar sus competencia y habilidades que poseen para el logro de metas comunes, por tal razón se consideró necesario en el campo de la administración realizar un estudio que busque correlacionar el Mobbing y clima laboral en los operarios de la empresa antes mencionada.

Por lo expuesto se llegaron a plantear las siguientes interrogantes:

¿Cómo se da el Mobbing en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017?

¿Cómo se da el clima laboral en los colaboradores de la Solis Ingenieros Perú S.A.C. Perú de Trujillo – 2017?

¿Qué relación existe entre las dimensiones de Mobbing y el clima laboral en los colaboradores de empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017?

1.2. Trabajos Previos

Uribe, García, Castillo y Barrera (2011) en su publicación de su estudio en la revista interamericana de psicología titulado:

La escala Mexicana de acoso en el trabajo (EMAT): Violencia laboral, factores psicosomáticos y Clima Laboral, un estudio confirmatorio. Tuvo como objetivo validar un instrumento para acoso y a la vez relacionar con clima organizacional y factores psicosomáticos. La muestra estuvo

compuesta por 800 colaboradores mexicanos, el muestreo fue intencional. La recolección de datos se realizó por medio del instrumento de Uribe-Prado y cols (2011) para la medición de acoso laboral o Mobbing, el cual consta de 16 comportamientos de violencia; además, para la medición de clima laboral se aplicó el instrumento propuesto por Gómez y Vicario (2008) el cual consta de 21 reactivos. Los resultados evidencian correlaciones negativas entre acoso con clima laboral, y correlaciones positivas con factores psicosomáticos.

Muñoz, De los Santos, Barón y Munduate (2006) en su estudio publicado en la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, titulado:

El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional. Papel del clima Organizacional y los procesos de cambio. Tuvo como objetivo analizar de qué manera el clima se relacionan organizacional y la presencia de cambio organizacional con la incidencia de prácticas de acoso psicológico en el trabajo. La muestra estuvo compuesta por 211 colaboradores de distintas empresas de servicio, públicas y privadas. Para la medición de las variables se utilizó el inventario de prácticas de acoso (NAQ-R) y el cuestionario FOCUS-93. Los resultados revelan que las prácticas de acoso resultan contingentes, además al tipo de clima que prevalece en dicho ambiente, como los procesos de cambio laboral que suceden en el mismo. En específico se ha hallado que el clima de apoyo y el clima de reglas se relacionan con una menor presencia de acoso, en tanto, que el clima de metas y los procesos de cambio suele darse más en entornos donde se practica el acoso.

Guglielmi, Panari y Depolo (2009) en su investigación publicada en la revista Avances en Psicología Latinoamericana, titulada:

Qualità della vita lavorativa e rischio di mobbing: l'effetto moderatore del clima sociale. La finalidad fue identificar los factores psicosociales que se asocian a un mayor riesgo de acoso en contextos laborales. La muestra estuvo compuesta por toda la población que fue un total de 148 trabajadores de la organización, a quienes se les administró un cuestionario

de auto-reporte. Los resultados evidencian que la demanda laboral y el liderazgo presentan influencia directa sobre las acciones negativas, en tanto, el efecto más débil es entre el liderazgo y el acoso laboral. Además, los datos que confirman la prevención del acoso laboral es implementada partiendo del contexto psicosocial de trabajo y gestión de las relaciones que impliquen a los colegas y superiores.

Rivera y Briceño (2015) en su tesis titulada:

Impacto del acoso laboral Vs. Clima organizacional en las entidades públicas. Tuvo como objetivo estudiar y analizar el acoso laboral como problemática que impactan y afectan el clima organizacional en instituciones del sector público de la ciudad de Bucaramanga. La muestra lo compusieron 50 funcionarios públicos, a nivel nacional, departamental y municipal que trabajan en instituciones del sector público de Bucaramanga. La recolección de datos se realizó por medio de entrevistas. Los resultados evidencian que el impacto cultural en el acoso laboral, genera un ambiente de trabajo muy denso, que el individuo se ve obligado a retirarse del grupo de trabajo con quien se relaciona a diario.

Gutiérrez (2011) en su tesis titulada:

El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud. Tuvo por objetivo de hallar en qué medida se relaciona el acoso psicológico en el trabajo con los procesos organizacionales de dos empresas (una privada y otra pública) y su impacto en el clima laboral. La muestra estuvo compuesta por 421 trabajadores de 3 organizaciones educativas 3 organizaciones de salud, 1 estatal y 1 organización privada. Los instrumentos utilizados fueron: LIPT60 de Leyman para la medición de acoso y otro que mide indicadores de clima organizacional. Los resultados revelan que existe mayor acoso en los hombres, lo cual implica que el acoso laboral no está premeditado según el género, sino que puede darse tanto en varones como en mujeres. En las distintas organizaciones se pudo observar que si bien no se encontró relación estadísticamente significativa entre los indicadores de clima laboral

con las 6 dimensiones de mobbing, si se pudo comprobar que el clima laboral no es excelente, tiende a ser valorado como aceptable y regular cuando hay presencia de niveles altos de acoso.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Mobbing

1.3.1.1. Definición de Mobbing

El Mobbing se define como actitudes de fastidio recurrentes que persistirán en al menos una vez por semana según la estadística por un periodo al menos de 6 meses, los efectos del hostigamiento durante un periodo considerable son el tormento psicológico, psicosomático y social (Leyman, 1996, citado por Gonzales y Rodríguez, 2003).

Al respecto una definición propuesta en un congreso de diputado sobre el Mobbing, la cual es considerada como todo comportamiento no deseado que traspasa la dignidad del otro, generando un espacio ofensivo, humillante e intimidatorio; o una ofensa verbal y sistemática que recae en un colaborador ya sea por parte de uno o más colaboradores de modo frecuente en varias ocasiones, con la finalidad de lograr su perdida moral y de esa manera obtener la salida de la empresa (Pares, 2005; Piñuel, 2001, citado por Adrianzen, 2012).

Asimismo, otra definición hace referencia a la constancia del abuso por un periodo no largo con intentos hostiles, expresiones que puede ser por uno o más individuos dirigido a un tercero Acosta (2011, citado por Díaz, 2012).

Por tanto, según las definiciones propuestas por los diversos autores concuerdan que, el mobbing o acoso laboral hace referencia al hostigamiento que un trabajador sufre dentro de la empresa por distintas razones, con la finalidad que este en alguna circunstancia abandone su puesto de trabajo. Para efectos del estudio, se considera la definición propuesta por (Leyman, citado por Gonzales y Rodríguez, 2003).

1.3.1.2. Manifestaciones

Lo más complejo del mobbing en el contexto laboral es descubrir el origen y el por qué. Usualmente, la víctima distingue los ataques que pueden ser ligeros o abiertos, pero no percibe a cabalidad de todo lo que sucede por lo que en cierto sentido termina por sentirse culpable. Todo ello, va obstaculizar la capacidad para hacerlos frente a los abusos por parte del victimario (Caballero, 2005, citado por Adrianzen, 2012).

Las manifestaciones del acoso según el autor antes mencionado son las siguientes: Manipulación de la comunicación: no se le pone al tanto al trabajador acerca de sus labores, no se le dirige el saludo, además de no hacerle caso, por el contrario, se le amenaza y reprocha hasta de su vida personal; manipulación de la reputación: se hace uso del sarcasmo y burlas, se realiza comentarios negativos sobre el sujeto, asimismo, críticas repetitivas hacia su persona; y manipulación del trabajo: se le encarga labores exageradas, repetitivos, o en algunas ocasiones sin beneficio alguno.

En tanto, en las organizaciones, el mobbing afecta a todos los niveles jerárquicos, dentro de ellos pueden verse afectos tanto varones como mujeres, y se muestra de tres maneras: ascendente, horizontal y descendente Riquelme (2006, citado por Díaz, 2012).

a) *Ascendente*: se refleja en las circunstancias cuando un individuo ubicado en una jerarquía superior dentro de la empresa es atentado por uno o varios colaboradores de nivel inferior. Esto se manifiesta de manera recurrente, cuando un colaborador de fuera se une a la empresa para un cargo considerable y los trabajadores de nivel jerárquico inferior no están de acuerdo con su sistema de trabajo. Otra forma como suele manifestarse, es cuando un empleado es ascendido a liderar un cargo superior en la empresa, el cual lo desempeñará sobre sus compañeros, sobre lo cual se va a dar inicio ataques reiterativos hacia el colaborador ascendido Riquelme (2006, citado por Díaz, 2012).

En síntesis, este modo de manifestación de acoso laboral es cuando suele darse de niveles jerárquicos inferiores, hacia sus superiores que pueden ser por

celos (cuando un compañero es ascendido) o por sentimientos de disconformidad por parte de la labor de los superiores.

b) Horizontal: en esta variante, las conductas de acoso suelen manifestarse solo por un individuo, o por varios de sus compañeros de labores. Cada colectividad de trabajo posee su identidad, por consiguiente, conductas que van a definirlo como son, al estar reglamentado por normas, las cuales de algún modo no están acorde a comportamientos personales de sus integrantes, por tal razón que puede ser susceptible a ser acosado u ofendido por el grupo, convirtiéndose de ese modo en víctima de agresiones por parte de sus compañeros Riquelme (2006, citado por Díaz, 2012).

Este tipo de acoso suele darse entre los mismos colaboradores, no necesariamente con la participación de un superior, por lo que la causa no es necesariamente por celos a causa de haber ascendido, sino por razones de diferencias a nivel cultural e ideológicas.

c) Descendente: esta variante es la más usual, se da cuando la víctima es el subordinado y el agresor el jefe, y en cierto modo va a ser dependiente de él. Se ve comúnmente de jefes a empleados. Las conductas manifiestas por la persona de autoridad tienen como propósito quebrantar el contexto psíquico del trabajador, que puede ser para que éste (jefe) mantenga su nivel jerárquico dentro de la empresa o para que la víctima haga un retiro voluntario para no generar costos de compensación (Riquelme 2006, citado por Díaz, 2012).

Esta variante de Mobbing suele darse con más frecuencia puesto que quien recibe el acoso es la persona está supeditada a un puesto de trabajo, por lo que se ve impedida de reaccionar o tomar represalias ya que el mismo contexto influye para que se considere imposibilitada a defenderse.

1.3.1.3. Dimensiones de Mobbing

Tomando como base la categorización de Leyman las dimensiones o estrategias del acoso, producto de estudios realizados en España se encontraron otras categorías, se apoyan en esta base de investigaciones conformar 6

dimensiones sobre el constructo acoso laboral o Mobbing (González y Rodríguez, 2003).

Desprestigio laboral (DL): hace referencia a estrategias de ofensas en las labores donde se da origen a desprestigiar que puede ser por medio de desviar la comunicación, mentiras, medidas restringidas y encubriendo resultados; entorpecimiento del progreso (EP): hace referencia a un grupo de estrategias relacionadas al aislamiento constante del modo de trabajar del sujeto, con humillaciones respecto por medio de ocupaciones no pertinentes a la víctima relacionadas a sus capacidades; bloqueo de la comunicación (BC): está conformado por tácticas relativas al bloqueo de la comunicación dentro y fuera de la organización; intimidación encubierta (IE): en este grupo de estrategias, se encuentran las amenazas y ofensas ocultas, que predominantemente no son descubiertas con facilidad, sin poder determinar a los responsables específicamente; intimidación manifiesta (IM): hace referencia a las estrategias donde se hace uso de amenazas de manera directa, además se realiza en pleno público, que pueden ser verbalmente con la finalidad de hacer sentir ridículo a la víctima; y desprestigio laboral (DP): la componen las estrategias relacionadas al desprestigio de la vida privada de la víctima, lejos de la vida laboral, por medio de la crítica, mofa y burlas de su manera de ser de la víctima (González y Rodríguez, 2003).

Los autores antes citados, para realizar una categorización y el establecimiento de factores de primer orden respecto al Mobbing, con la finalidad de medirlo tomaron como fundamento teórico los postulados de Leyman, no obstante para concluir en 5 dimensiones o factores de primer orden, luego de la elaboración de los indicadores o reactivos hicieron una contrastación con los análisis estadísticos pertinentes para reestructurar las dimensiones planteadas a nivel teórico, para finalmente quedar estructurado el instrumento en las cinco dimensiones antes mencionadas para la medición del acoso laboral.

1.3.1.4. Fases

Desde la postura organizacional, existe de 4 fases que representan el proceso del acoso, al que se añaden los prototipos de desarrollo que reflejan como víctimas

a una persona única como a un grupo (Leyman, 1996, citado por Barón, Mundate y Blanco, 2003).

a) *Acoso psicológico*: cuando aparece el mobbing en el contexto laboral, el primer indicador que se da a notar en las víctimas es el desbarajuste. Los colaboradores que esperan el respaldo de la organización, no encuentran explicación de la razón de la imposición, pese a ello continúan con sus labores, debido a que consideran que tales conductas forman parte de la labor dentro de la organización. Si el acoso sigue en pie, las personas que forman parte del grupo donde recae el mobbing, inician a preguntarse en que han fallado, además, idean alternativas en que pueden hacer para frenar el hostigamiento (Barón, Mundate y Blanco, 2003)

En esta fase del acoso, los colaboradores en un primer momento se puede decir que hacen uso del mecanismo de defensa negación, el cual hace referencia a negar un hecho producto de la imposibilidad de aceptarlo debido a que no se lo esperaban dicho evento, o probablemente se escudan para no hacerle frente al aferrarse que la empresa va a actuar por ellos, sin embargo, al final culminan por culparse a sí mismos por las ofensas de los demás.

b) *Acoso y estigmatización*: esta fase también es realizada por el victimario o quien acosa, la cual es caracterizada por un aumento más incisivo de ofensas hacia la víctima, con el propósito de intimidarle y condicionarle que no busque ningún tipo de ayuda, puesto que si lo hace empeorará las cosas. Usualmente estas conductas aumentan la presión, y se añaden incluso amenazas hacia el acosado (Barón, Mundate y Blanco, 2003)

Se considera que puede incrementarse en esta fase el acoso laboral, debido a que la persona en quien recae el acoso no intenta defenderse en un primer momento, y el placer o sentimiento de poder del victimario se incrementa, de tal modo se va perpetuando las conductas desadaptativas a nivel laboral.

c) *Intervención de los superiores*: respecto al incremento de las intimidaciones, el individuo o el grupo de víctimas suelen recurrir a ciertos colaboradores de la empresa u organización en busca de soporte para hacer frente el problema, generalmente a personas con cargos superiores dentro de la organización que

tengan la capacidad de influir para que se frente el acoso. La peculiaridad de todo es que la víctima trata en lo posible que el tema no salga a luz, lo cual contribuye para que no se dé solución al problema de acoso. Luego de ese intento fallido por frenar el acoso, las víctimas suelen empezar a tener sentimientos de rechazo y de alejamiento, aparecen sentimientos de culpa y características depresivas. La incidente amenaza y escasas de estrategias para hacer frente hace que disminuya la posición de quien fue en busca de ayuda (Barón, Mundate y Blanco, 2003)

En esta fase, se refleja que las víctimas suelen buscar ayuda cuando ya están agotadas y con escasos recursos para hacerle frente al estrés, sin embargo, se aprecia usualmente negativas por parte de los empleadores o colaboradores con niveles jerárquicos superiores, al no querer hacer público los comportamientos que está sucediendo dentro de la empresa, probablemente por la reputación negativa que vaya a sufrir la organización; sin embargo, el afrontamiento negativo en las víctimas se incrementa hasta llegar a niveles de ansiedad y depresión.

d) *La huida*: en esta fase el estado de la víctima se encuentra deteriorado a nivel físico, lo cual puede considerarse controvertible la idea que la víctima continúe con las labores dentro de la organización por lo que las situaciones que lo condujeron a dicho estado le son de espanto. La persona acosa con más frecuencia prefiere ir en busca de alternativas laborales fuera de la organización de la que forma parte. En el caso que considere que lleva tiempo trabajando para la organización o que ya es fuera de edad como para cambiar de empresa su vida laboral se torna amargada y con desgano. Y en el peor de los casos solo esperan retirarse de la entidad (Barón, Mundate y Blanco, 2003).

Cabe señalar que la última fase, es –Huida–, no es renuncia por ir en busca de un trabajo mejor, es decir, el colaborador se siente tan agotado a tal punto que renuncia porque físicamente se siente cansado con somatización producto de una sobrecarga de estrés y no necesariamente por muchas labores sino principalmente por hostigamiento de varias formas.

1.3.2. Clima Laboral

1.3.2.1. Definición de Clima Laboral

El interés por estudiar el clima laboral tiene su origen cuando se observó que los trabajadores perciben de manera distinta el contexto donde labora, lo que determina su desempeño y comportamiento en la empresa (Gómez, Gerardo y López, 2010)

Además, la variable es definida como la percepción sobre las actividades vinculadas al contexto laboral, por tal motivo se establece como un elemento que sirve de diagnóstico para las acciones disciplinarias necesarias para la mejora de las evidencias disciplinarias (Palma, 2004).

Otra manera de definir el clima laboral hace referencia a la constante participación dentro de la organización, conseguir que los trabajadores sientan y vivencien como es el contexto que se desempeña en la empresa; además, se orienta a la motivación, puesto que, si el trabajador recibe correctamente capacitación y prevalece la motivación, el clima laboral será adecuado lo cual fortalecerá la comunicación dentro de la empresa (Robins, 2004; Chiavenato, 2009).

Y finalmente el clima laboral es definido como el contexto de individuos en donde ejercen acciones laborales dentro de la organización, un adecuado clima se da cuando existe facilidad para que el colaborador desarrolle sus habilidades y conocimientos (Bagner, 2009).

De las diferentes definiciones sobre clima laboral, se puede apreciar que todas apuntan a señalar que el clima laboral apunta a la percepción que tiene los colaboradores del entorno laboral donde se desenvuelven, sin embargo, para efectos del presente estudio se tomará la definición propuesta por Palma (2004) quien añade que dicha percepción al ser evaluada servirá para la elaboración de un diagnóstico para la toma de medidas disciplinarias.

1.3.2.2. Entorno laboral

a) *Condiciones laborales*: va a permitir el análisis de los conflictos en cualquier empresa respecto a los elementos que favorecen y proporcionan la culminación de las actividades ocupacionales además de, los escenarios que viven los trabajadores, involucra el tiempo de la labor, organización y contenido del mismo, servicios sociales y retribuciones entre otras. También presenta las siguientes características: higiene, seguridad en las labores; prácticas y principios administrativos; jornadas laborales (Palma, 2004).

Hace referencia las observaciones sobre cómo se desarrolla las labores dentro de la empresa, en todos los puestos de trabajo, desde higiene hasta las jornadas laborales.

b) *Procesos psicológicos*: la finalidad y acertado aprendizaje sobre la comunicación, motivación, valores, etc. sirven de contribución significativa para promover un adecuado funcionamiento laboral mientras componen elementos subyacentes del comportamiento humano (Palma, 2004).

La finalidad de la valoración de los procesos psicológicos, es suscitar un óptimo desenvolvimiento laboral en los colaboradores, en el contexto donde se están desempeñando.

c) *Resultados organizacionales*: son manifestaciones de la productividad, cultura organizacional y el nivel de satisfacción con las labores llevadas a cabo, lo cual se constituye en materia de estudio y cuya importancia reside esencialmente en indicios de éxito para un proyecto tanto personal como organizacional (Palma, 2004)

El estudio de las evidencias a nivel de organización es no necesariamente en función a cuanto se produce, sino también cuan satisfecho se encuentra el colaborador, de ese modo se puede valorar el éxito del empleado.

1.3.2.3. Clasificación

Existen dos tipos de clima laboral, uno de ellos es el autoritarismo explotador, donde los colaboradores van a sentir un clima desfavorable ya que no perciben la suficiente confianza por parte de sus jefes; de otro lado está el autoritarismo

paternalista, este tipo será el opuesto al anterior, puesto que los jefes confiaran en los colaboradores, haciendo participar a los colaboradores de manera equitativa en las decisiones para la organización (Pupo, 2010).

Según esta clasificación se limita a enmarcar en solo dos tipos de climas en el ambiente laboral, asimismo, los aborda a ambos como autoritarismo sin considerar una opción de un estilo democrático o algún estilo afín.

Una clasificación realizada por Palma (2004) en un instrumento de evaluación de dicha variable, lo realiza de la siguiente manera:

Autorrealización: hace referencia a la percepción del colaborador en lo concerniente a los recursos del entorno organizacional beneficie el desenvolvimiento individual y competitivo circunstancial a la labor y con visión futura; involucramiento organizacional: tipificación con los valores empresariales y responsabilidad para con la finalización y desenvolvimiento de la empresa; supervisión: percepciones de funcionalidad e importancia en la vigilancia dentro del trabajo en tanto relación de apoyo y orientación para las actividades que son parte del desenvolvimiento diario; comunicación: apreciación del nivel de celeridad, fluidez, coherencia, claridad y precisión de la información relacionada y oportuno al funcionamiento dentro de la organización como atender a los clientes y condiciones laborales: hace referencia al reconocimiento que la empresa proporciona los elementos materiales, económicos y psicosociales esenciales el cumplimiento de las actividades encargadas (Palma, 2004).

La autora antes mencionada, plantea una clasificación amplia sobre el clima laboral, además de haber diseñado el instrumento de medición en la realidad peruana, lo cual permite el uso de dicha clasificación para fines de la presente investigación.

1.3.2.4. Perspectivas teóricas de clima laboral

Existen diversos enfoques teóricos de clima organizacional, al iniciar con la teoría general de la administración, el propósito es proporcionarle a cada colaborador la libertad de ejecutar sus actividades laborales, al ofrecerles confianza para que tomen la decisión con responsabilidad como ejercer sus objetivos

trazados, por tal razón, los superiores ya no invertirán en capacitaciones, puesto que el colaborador ya se desempeña correctamente en sus funciones (Mota, 2012).

Dichos modelos proponen el empoderamiento a los trabajadores, sin embargo, con previa fidelización por medio de las capacitaciones. Dicho empoderamiento permitirá que los colaboradores realicen mejor sus funciones.

Además según la teoría organizacional de Likert, la pesquisa que los trabajadores adquieren y la forma como aprecian a la empresa establece su conducta, de la misma manera, determina la personalidad de cada trabajador, la remuneración y el puesto que ocupa según la jerarquía en la que se ubica, juntando todo ello se da la apreciación del clima laboral de la empresa (Páramo, 2004).

Esta propuesta, concibe que a los colaboradores se les debe considerar y ubicar en sus puestos de trabajo según los rasgos o características de su personalidad para un mejor desempeño en sus labores.

De otro lado, al hacer referencia a las teorías de las relaciones humanas, estas mencionan que cada sujeto conserva una personalidad distinta, por tal motivo, su modo de actuar y relacionarse entre colaboradores, incluso en pertenecer y ser partícipes de grupos sociales que se juntan en la empresa tiene variación. Ya que, la finalidad de dicha teoría es indagar el campo relacional de cada sujeto con su ámbito laboral y de esta manera explicitar la conducta de estos para hacer realidad una mejor en el clima en la empresa (Páramo, 2004).

Esta propuesta es similar a la anterior, no obstante, este postulado teórico añade que hay necesidad de conocer los rasgos de los colaboradores, pero además hay que conocerlos en el aspecto relacional o en sentido gregario.

En lo referente a las causas y consecuencias de clima laboral se especifica, mide y delinea. En sí, han sido elaborados distintos modelos, de esta forma poder interpretar los distintos elementos de relacionar y a la vez crear un adecuado clima laboral. Existen muchas maneras de posicionar tales elementos como: políticas sociales, económicas, tecnológicas, además de, valores, y modelos conductuales de la organización, por otro lado, la estructura organizacional y los modelos a liderar (Uribe, 2014).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre Mobbing y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017?

1.5. Justificación

El presente estudio se sustenta bajo las premisas propuestas por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

Conveniencia, el presente estudio es conveniente porque permite al área de recursos humanos de la empresa tener conocimiento sobre la manifestación del clima laboral y sobre los indicadores de Mobbing desarrollado por los colaboradores dentro de la organización.

Relevancia social, los beneficiados con el estudio desarrollado son los colaboradores de la empresa donde se efectuó la investigación, debido a que los directivos de la empresa, al conocer cuál es el nivel de Mobbing y clima laboral que existe en la empresa que laboran implementen estrategias para la mejora de las relaciones entre los colaboradores.

Implicancias prácticas, el estudio sirve para que los profesionales de administración y de carreras afines interesados en la temática (Mobbing y Clima laboral) desarrolle y apliquen estrategias en función a la prevención e intervención en la mejora de las competencias laborales en la población estudiada.

Y a nivel académico, el estudio al brindar información relevante servirá como un antecedente para otros estudios posteriores de la asociación de las variables estudias, que puede ser en poblaciones distintas y con diseños de investigación distintos.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

H_i: Existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

H₀: No existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

1.6.2. Específicas

H₁: Existe relación negativa y significativa entre desprestigio laboral y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

H₂: Existe relación negativa y significativa entre entorpecimiento del progreso y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

H₃: Existe relación negativa y significativa entre incomunicación o bloqueo de la comunicación y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

H₄: Existe relación negativa y significativa entre intimidación encubierta y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

H₅: Existe relación negativa y significativa entre intimidación manifiesta y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

H₆: Existe relación negativa y significativa entre desprestigio personal y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar la relación entre Mobbing y clima laboral en los colaboradores en la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

1.6.2. Específicos

O₁: Identificar los niveles de Mobbing en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

O₂: Identificar los niveles de Clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

O₃: Determinar la relación entre desprestigio laboral y el clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

O₄: Determinar la relación entre entorpecimiento del progreso y el clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

O₅: Determinar la relación entre incomunicación o bloqueo de la comunicación y el clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

O₆: Determinar la relación entre intimidación encubierta y el clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

O₇: Determinar la relación entre intimidación manifiesta y el clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

O₈: Determinar la relación entre desprestigio laboral y el clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

II. MÉTODO

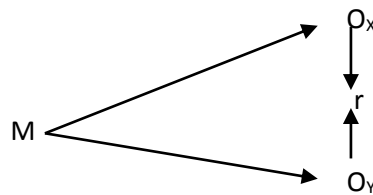
II. Método

2.1. Diseño de investigación

Teniendo en cuenta los procedimientos demandados en el desarrollo de la investigación, el diseño mediante el cual se lleva a cabo el estudio es el denominado no experimental, ya que se realiza el estudio la problemática sin manipular la unidad de análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

No obstante, considerando una investigación transversal midiendo el tiempo de ejecución y la finalidad de la misma, se requiere enmarcar dentro de los criterios de un estudio descriptivo-correlacional; puesto que el fin es describir como se presenta las variables y a la vez explicar la relación funcional de las mismas en una misma muestra (Sánchez y Reyes, 2006).

La formulación del diseño de estudio es:



En la formulación:

M: Colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros S.A.C.

Ox: Mobbing

Oy: Clima Laboral

R: Relación entre Mobbing y Clima Laboral

2.2. Variables y Operacionalización de variables

2.2.1. Variables

- Variable cualitativa 1: Mobbing
- Variable cualitativa 2: Clima Laboral

2.2.2. Operacionalización

Matiz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Mobbing	Ofensa verbal y sistemática que recae en un colaborador ya sea por parte de uno o más colaboradores de modo frecuente en varias ocasiones Piñuel (2001, citado por Adrianzen, 2012)	El Mobbing se medirá por medio del cuestionario de acoso en el trabajo (LIPT – 60)	Desprestigio Laboral (DL)	<ul style="list-style-type: none"> - Libre expresión - Vida privada - Burlas - Sobrecarga - Ataques físicos - Amenazas 	Ordinal
			Entorpecimiento del Progreso (EP)	<ul style="list-style-type: none"> - Calumnias - Humillación - No existe ascenso laboral - Manipulación de sus herramientas - Amenazas verbales 	
			Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC)	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento - Rumores falsos - Imitación - Sustracción de sus pertenencias 	
			Intimidación encubierta (IE)	<ul style="list-style-type: none"> - Gritan - Puesto de trabajo aislado - Burlas de sus creencias religiosas - Realización de trabajos peligrosos - Ocasionan daños en su trabajo 	
			Intimidación manifiesta (IM)	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de logro - Integración de equipo - Interacción con altos cargos - Buena administración - Capacitación - Critica a la privacidad 	
			Desprestigio Personal (DP)	<ul style="list-style-type: none"> - Trato como a enfermo mental - Obligan a examen psiquiátrico - Burlas a sus convicciones - Burlas a su vida privada - Comentarios degradantes - Sufre insinuaciones sexuales 	

Clima Laboral	Se orienta a la motivación, puesto que, si el trabajador recibe correctamente capacitación y prevalece la motivación (Chavenato, 2009)	El clima laboral será medido a través del cuestionario mencionado, creados por Sonia Palma Carrillo. Consta de 50 reactivos.	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Decisiones que influyen en el trabajo - Decisión sobre el trabajo - Propuesta de actividades - Determinación de estándares - Organización del trabajo - Ayuda mutua entre compañeros 	Ordinal
			Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> - Llevarse bien entre compañeros - Interés personal entre compañeros - Trabajo en equipo entre compañeros - Cosas en común entre compañeros - Confiar en el jefe 	
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Principios definidos - Expresión libre con el jefe - Cumplimiento de compromisos - Buenos consejos del jefe - Mucho trabajo 	
			Presión	<ul style="list-style-type: none"> - La institución poco seria - Quejas del trabajo - Sentimientos de agotamiento - Altos niveles de estrés - Ayuda del jefe 	
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> - Ánimo para el desarrollo - Respaldo del jefe - Facilidad para hablar de problemas - Aprender de los errores - Felicitación 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - No señalar siempre el error - Señalar los puntos fuertes - Reconocen fácilmente lo bueno - Me usan como ejemplo - Me tratan con equidad 	
			Equidad	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos razonables - Halago del jefe - No existe favoritismo - Despido justo - Hacen caso mis ideas 	
			Innovación	<ul style="list-style-type: none"> - Reciben con agrado mi trabajo - Ánimos del jefe para mejorar - Ánimos del jefe a enfrentar problemas - Valor de las cosas nuevas 	

Nota: Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 de González y Rodríguez (2003) y Escala de Clima Laboral (CL-SPC) diseñada y elaborada por Koyas y Decottis (2004)

2.3. Población y muestra

Para el desarrollo del estudio, se utilizó toda la población accesible sin requerir de llevar a cabo algún procedimiento para la obtención del tamaño de la muestra, considerando lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) que al llevar a cabo una investigación donde se estudie a toda la población, esto permitirá generalizar las evidencias encontradas, asimismo, beneficia a la validación de un instrumento y a la adquisición evidencias con más fiabilidad.

Por tal razón, el estudio cuenta con las peculiaridades antes citadas, por lo que la muestra estará compuesta por 56 trabajadores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

2.3.1. Unidad de Análisis

Los colaboradores de la empresa Solis ingenieros Perú S.A.C.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se hará uso de la encuesta para llevar a cabo la recolección de los datos, encuestas elaboradas y validadas en el medio para la medición de las variables, es decir, mediante la aplicación de dos test que permitieran la correlación de las variables.

2.4.2. Instrumento

Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60

El cuestionario está conformado por 60 ítems, distribuidos en 6 dimensiones, las cuales son: a) Desprestigio Laboral, está tiene 14 reactivos 14 ítems; b) es Entorpecimiento del progreso, la cual presenta 7 reactivos; c) Incomunicación o bloqueo de la comunicación, está compuesto por 8 ítems; b) Intimidación encubierta, compuesta por 7 ítems; e) Intimidación manifiesta, posee 6 ítems, sin embargo existe 10 reactivos que no se agrupa en ninguna dimensión, pero si es considerado para los indicadores globales y análisis de corte cualitativo.

Validez y confiabilidad

Para determinar la validez se hizo uso de la validez de criterio y constructo. En lo que se refiere a la validez de criterio, se efectuó por medio del poder predictivo de las dimensiones e indicadores del instrumento, los índices según contingencia tiene un valor de .347 y valor de significancia menor a .01. Respecto a la validez de constructo, se realizó por medio de la validez factorial (exploratorio), con dicho método se extrajo 6 factores con una varianza que explica el 57.72%, en tanto con 14 factores explican el 75.92% con cargas factoriales mayores a .30.

Para establecer la confiabilidad se empleó el método de dos mitades, los índices de correlación varía de .83 a .90; y un alfa de Cronbach de .83 a .94.

Cuestionario de Clima Organizacional

El cuestionario fue desarrollado por Koys y Decottis (2004), con la finalidad de medir el clima en las organizaciones. Dicho instrumento, consta de 8 dimensiones y 40 reactivos. Los colaboradores responden a cada pregunta usando un tipo de respuesta Likert de 5 alternativas, desde totalmente en desacuerdo hasta muy de acuerdo.

Validez y confiabilidad

El instrumento presenta adecuadas evidencias de validez, donde en el análisis de correlación ítem-test supera los índices de .20 los cuales indican valores aceptables.

En lo concerniente a la consistencia interna o confiabilidad, se llevó a cabo por medio del coeficiente alfa de Cronbach, el cual reporta índices que varían de .639 a .861 para las dimensiones y de .929 para la escala total.

2.5. Métodos de análisis de datos

Posteriormente a la recogida de datos, la información obtenida se colocó en una base de datos en el software Excel 2016, luego se exportó a una base de datos del Software estadístico IBM Statistical Package SPSS, versión 23, donde se llevó a cabo el análisis descriptivo e inferencial. En lo referente a la estadística descriptiva

se hizo uso de la distribución de frecuencias tanto absolutas como simples con la finalidad de identificar los niveles predominantes en cada variable de estudio, medidas de tendencia central (mediana), medidas de dispersión (desviación estándar), valores mínimo, máximo y estadísticos de posicionamiento (percentiles), para la categorización según los niveles de cada variable.

De la estadística inferencial, se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov y Smirnov o Shapiro Wilk, la cual permitirá establecer la distribución de datos de la muestra y a partir de ello utilizar para las correlaciones de las variables el estadístico Rho de Spearman para obtener la relación entre ambas variables.

2.6. Aspectos éticos

Se empleó una carta de consentimiento informado a quienes participen del estudio, el cual avalará como que se cuenta con el permiso respectivo para hacer uso de la información recolectada con fines de investigación, además, se les hará de su conocimiento sobre el objetivo del estudio. Por último, se garantiza la confidencialidad de los datos de cada uno de los colaboradores que acepten participar voluntariamente en el presente estudio.

III. RESULTADOS

III. Resultados

Objetivo 1: Identificar los niveles de Mobbing en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

Tabla 3.1

Niveles de Mobbing en los trabajadores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C.

Nivel	F	%
Alto	9	16.1
Medio	20	35.7
Bajo	27	48.2
Total	56	100.0

Nota: f=Frecuencia del cuestionario de Mobbing aplicado a la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. 2017.

En la tabla 3.1, se aprecia los niveles de la variable Mobbing en la muestra de estudio, donde los porcentajes predominantes se ubican en el nivel bajo con un 48.2%, seguido del nivel medio con un 35.7% y, finalmente el nivel alto con un 16.1%.

Objetivo 2. Identificar los niveles de Clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

Tabla 3.2

Niveles de la percepción del clima laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C.

Nivel	F	%
Alto	25	44.6
Medio	18	32.1
Bajo	13	23.2
Total	56	100.0

Nota: f=Frecuencia del cuestionario de Clima Laboral aplicado a la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. 2017.

En la tabla 3.2, aprecia los niveles de la variable clima laboral en la muestra de estudio, donde los porcentajes predominantes se ubican en el nivel alto con un 44.6%%, seguido del nivel medio con un 32.1% y, finalmente el nivel bajo con un 23.2%.

Objetivo 3: Determinar la relación entre desprestigio laboral y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

Tabla 3.3

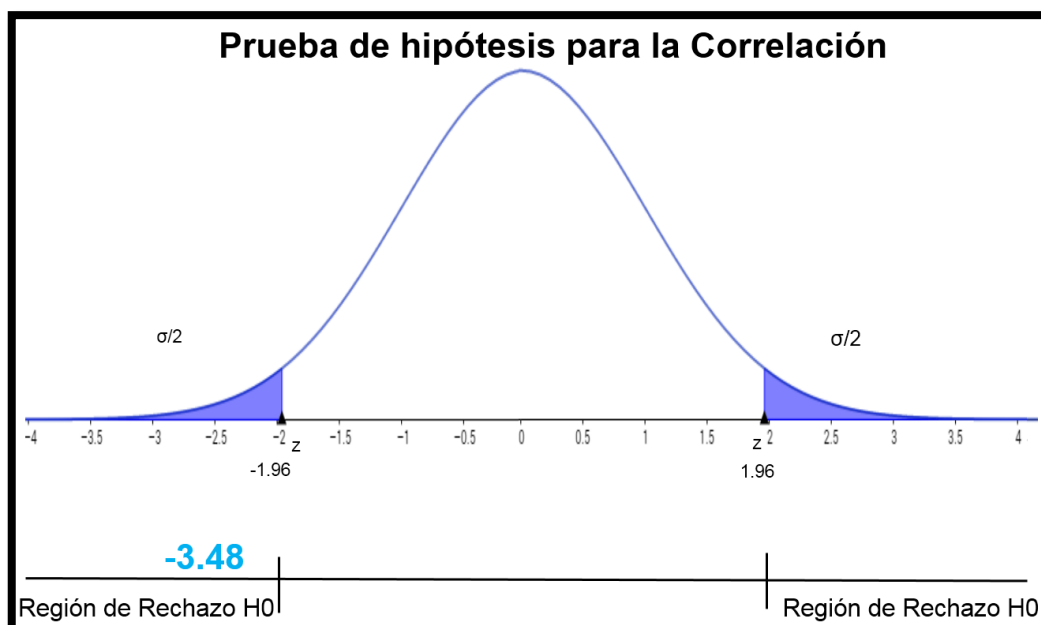
Correlación entre Desprestigio laboral y Clima Laboral

			Desprestigio Laboral	Clima Laboral
Rho de Spearman	Desprestigio Laboral	Coefficiente de Correlación	1.000	-,469**
		Sig. (bilateral)		.000
	Clima Laboral	Coefficiente de Correlación	-,469**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	56	56

Nota: Sig.=Significancia estadística; N=Muestra

En la tabla 3.3, se aprecia la presencia de relación negativa y significativa ($p < .01$) entre Desprestigio Laboral y Clima laboral, asimismo, la magnitud de relación según el coeficiente de relación es mediana ($\rho = -.469$). Lo cual indica, mientras haya presencia de niveles bajos en Desprestigio Laboral, el clima laboral será favorable, o a la inversa en la muestra de estudiada.

Además, se realizó el cálculo del estadístico z con un nivel de confianza del 95%, con el fin de corroborar la presencia de significancia estadista, donde dicho valor es de -3.48 y la significancia es de .00005, indicando de ese modo que se refuta la hipótesis nula y acepta la alternativa.



Objetivo 4: Determinar la relación entre entorpecimiento del progreso y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

Tabla 3.4

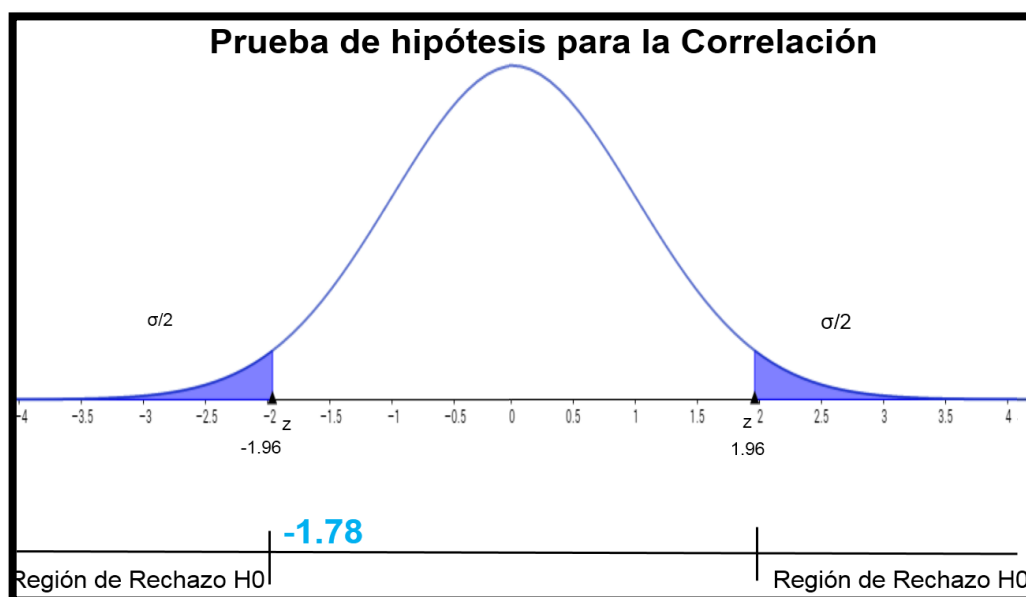
Correlación entre Entorpecimiento del Progreso y Clima Laboral

			Entorpecimiento del Progreso	Clima Laboral
Rho de Spearman	Entorpecimiento del Progreso	Coefficiente de Correlación	1.000	-,241
		Sig. (bilateral)		.073
	N		56	56
	Clima Laboral	Coefficiente de Correlación	-,241	1.000
Sig. (bilateral)		.073		
N		56	56	

Nota: Sig.=Significancia estadística; N=Muestra

En la tabla 3.4, se observa que existe relación negativa con ausencia de significancia estadística ($p > .05$) entre la dimensión Entorpecimiento del Progreso y Clima laboral, no obstante, la fuerza de relación o tamaño de efecto según el coeficiente de correlación es pequeña ($\rho = -.241$). De tal asociación se puede inferir que probablemente a medida que haya presencia de bajos niveles en entorpecimiento del progreso en la muestra de estudiada, el clima laboral será favorable, o a la inversa.

Además, se realizó el cálculo del estadístico z con un nivel de confianza del 95%, con el fin de corroborar la presencia de significancia estadista, donde dicho valor es de -1.78 y la significancia es de $.0739$, indicando de ese modo que se acepta la hipótesis nula y rechaza la alternativa.



Objetivo 5: Determinar la relación entre incomunicación o bloqueo de la comunicación y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

Tabla 3.5

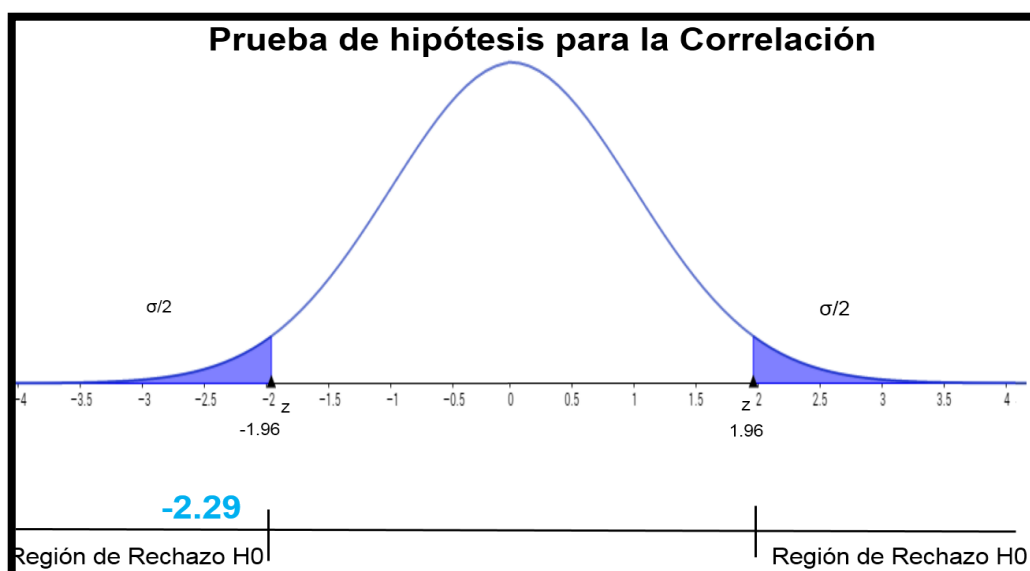
Correlación entre Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación y Clima Laboral

			Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	Clima Laboral
Rho de Spearman	Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación	Coefficiente de Correlación	1.000	-,309*
		Sig. (bilateral)		.020
	Clima Laboral	N	56	56
		Coefficiente de Correlación	-,309*	1.000
		Sig. (bilateral)	.020	
		N	56	56

Nota: Sig.=Significancia estadística; N=Muestra

En la tabla 3.5, se aprecia la presencia de relación negativa y significativa ($p < .05$) entre bloqueo de la comunicación y Clima laboral, asimismo, la magnitud de relación según el coeficiente de relación es mediana ($\rho = -.309$). Lo cual indica, mientras haya presencia de niveles bajos en bloqueo de la comunicación, el clima laboral será favorable, o a la inversa en la muestra de estudiada.

Además, se realizó el cálculo del estadístico z con un nivel de confianza del 95%, con el fin de corroborar la presencia de significancia estadista, donde dicho valor es de -2.29 y la significancia es de .0219, indicando de ese modo que se refuta la hipótesis nula y acepta la alternativa.



Objetivo 6: Determinar la relación entre intimidación encubierta y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.

Tabla 3.6

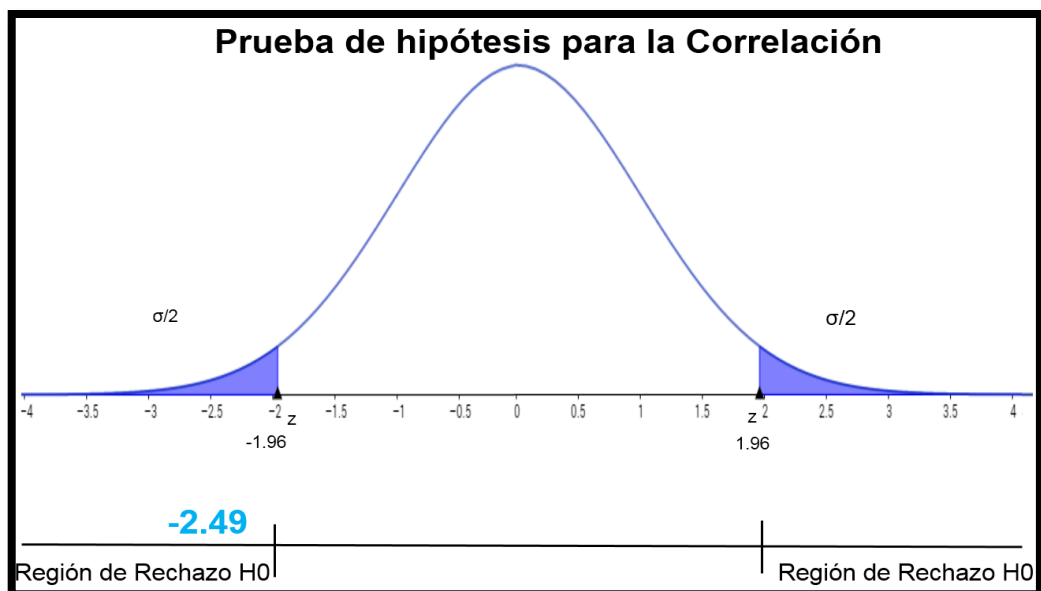
Correlación entre Intimidación Encubierta y Clima Laboral

			Intimidación Encubierta	Clima Laboral
Rho de Spearman	Intimidación Encubierta	Coefficiente de Correlación	1.000	-,336*
		Sig. (bilateral)		.011
	Clima Laboral	N	56	56
		Coefficiente de Correlación	-,336*	1.000
		Sig. (bilateral)	.011	
		N	56	56

Nota: Sig.=Significancia estadística; N=Muestra

En la tabla 3.6, se aprecia la presencia de relación negativa y significativa ($p < .05$) entre intimidación encubierta y Clima laboral, asimismo, la magnitud de relación según el coeficiente de relación es mediana ($\rho = -.336$). Lo cual indica, mientras haya presencia de niveles bajos en intimidación encubierta, el clima laboral será favorable, o a la inversa en la muestra de estudiada.

Además, se realizó el cálculo del estadístico z con un nivel de confianza del 95%, con el fin de corroborar la presencia de significancia estadista, donde dicho valor es de -2.49 y la significancia es de .0127, indicando de ese modo que se refuta la hipótesis nula y acepta la alternativa.



Objetivo 7: Determinar la relación entre intimidación manifiesta y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

Tabla 3.7

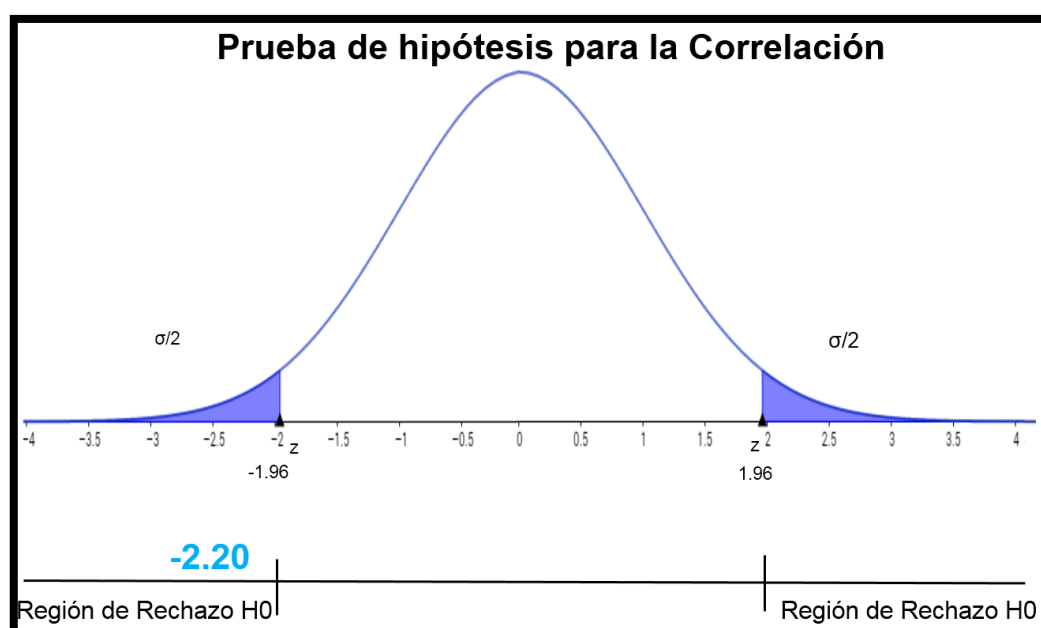
Correlación entre Intimidación Manifiesta y Clima Laboral

			Intimidación Manifiesta	Clima Laboral
Rho de Spearman	Intimidación Manifiesta	Coefficiente de Correlación	1.000	-,296*
		Sig. (bilateral)		.027
	Clima Laboral	N	56	56
		Coefficiente de Correlación	-,296*	1.000
		Sig. (bilateral)	.027	
		N	56	56

Nota: Sig.=Significancia estadística; N=Muestra

En la tabla 3.7, se aprecia la presencia de relación negativa y significativa ($p < .05$) entre intimidación manifiesta y Clima laboral, asimismo, la magnitud de relación según el coeficiente de relación es pequeña ($\rho = -.296$). Lo cual indica, mientras haya presencia de niveles bajos en intimidación manifiesta, el clima laboral será favorable, o a la inversa en la muestra de estudiada.

Además, se realizó el cálculo del estadístico z con un nivel de confianza del 95%, con el fin de corroborar la presencia de significancia estadista, donde dicho valor es de -2.20 y la significancia es de .0281, indicando de ese modo que se refuta la hipótesis nula y acepta la alternativa.



O₈: Determinar la relación entre desprestigio personal y clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

Tabla 3.8

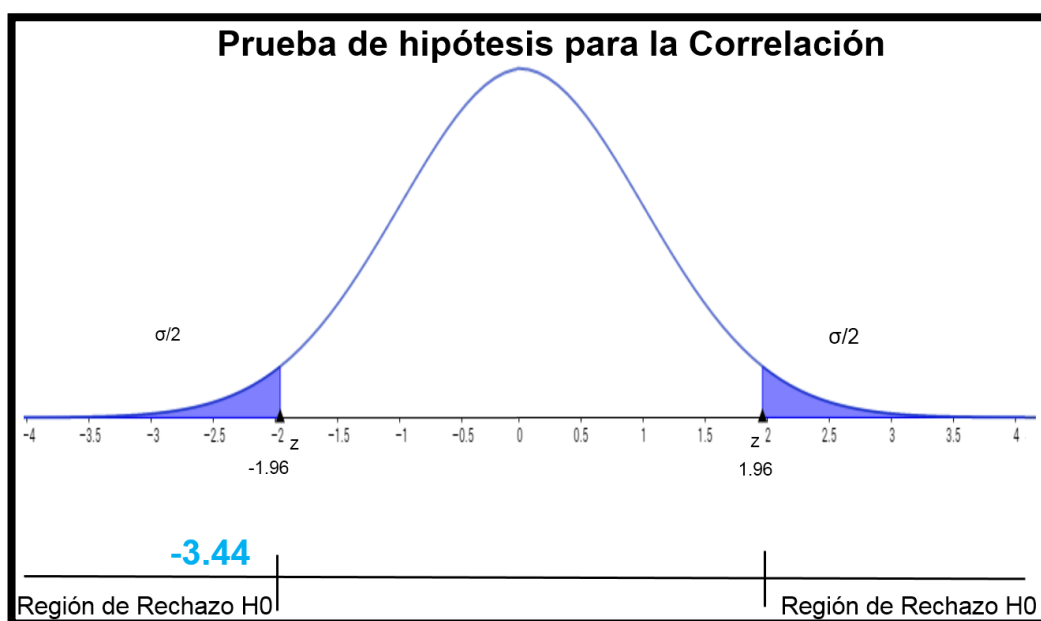
Correlación entre desprestigio personal y Clima Laboral

			Desprestigio Personal	Clima Laboral
Rho de Spearman	Desprestigio Personal	Coefficiente de Correlación	1.000	-,464**
		Sig. (bilateral)		.001
	Clima Laboral	N	56	56
		Coefficiente de Correlación	-,464**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	56	56

Nota: Sig.=Significancia estadística; N=Muestra

En la tabla 3.8, se aprecia la presencia de relación negativa y significativa ($p < .01$) entre desprestigio personal y Clima laboral, asimismo, la magnitud de relación según el coeficiente de relación es mediana ($\rho = -.464$). Lo cual indica, mientras haya presencia de niveles bajos en desprestigio personal, el clima laboral será favorable, o a la inversa en la muestra de estudiada.

Además, se realizó el cálculo del estadístico z con un nivel de confianza del 95%, con el fin de corroborar la presencia de significancia estadista, donde dicho valor es de -3.44 y la significancia es de .00006, indicando de ese modo que se refuta la hipótesis nula y acepta la alternativa.



Objetivo General: Determinar la relación entre Mobbing y clima laboral en los colaboradores en la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

Tabla 3.9

Relación entre Mobbing y Clima Laboral

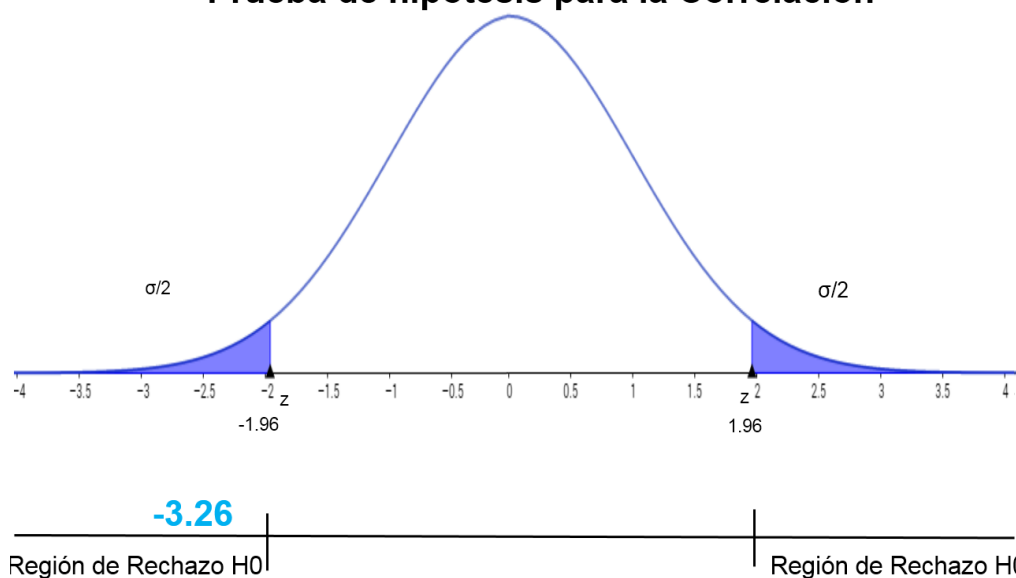
			Mobbing	Clima Laboral
Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de Correlación	1.000	-,440**
		Sig. (bilateral)		.001
	Clima Laboral	N	56	56
		Coefficiente de Correlación	-,440**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	56	56

Nota: Sig.=Significancia estadística; N=Muestra.

En la tabla 3.9, se aprecia la presencia de relación negativa y significativa ($p < .01$) entre Mobbing y Clima laboral, asimismo, la magnitud de relación según el coeficiente de relación es mediana ($\rho = -.440$). Lo cual indica, mientras haya presencia de niveles bajos en Mobbing, el clima laboral será favorable, o a la inversa en la muestra de estudiada.

Además, se realizó el cálculo del estadístico z con un nivel de confianza del 95%, con el fin de corroborar la presencia de significancia estadista, donde dicho valor es de -3.26 y la significancia es de .0011, indicando de ese modo que se refuta la hipótesis nula y acepta la alternativa.

Prueba de hipótesis para la Correlación



IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

En la actualidad el estudio de los conflictos generados dentro de los centros de trabajo, se manifiestan por medio de insultos y hostigamiento de jefes a subordinados o a la inversa, esto ha cobrado relevancia, lo cual repercute en la manera como los colaboradores perciban la relación del ambiente laboral. Frente a la necesidad de conocer sobre la base de datos objetivos la relación entre el acoso que puede sufrir un colaborador en el trabajo con el clima laboral, el presente estudio tuvo como propósito relacionar ambas variables en una empresa de la ciudad de Trujillo.

En el primer objetivo específico se identifica los niveles de Mobbing en la muestra de estudio, de ello, en la tabla 3.1., se halló que el 48.2% puntuó en un nivel bajo, seguido del 35.7% en el nivel medio y solo el 16.1% se ubica en el nivel alto. La tendencia de los porcentajes en el nivel bajo de acoso laboral y menor porcentaje en el nivel alto en la muestra de estudio, se corrobora con lo propuesto por Piñuel (2002) y Rojas (2016), el primero concluye que solo el 16% de la muestra evaluada manifestaba haber sido víctima de acoso laboral de manera constante; por su parte Rojas (2016) halló que las víctimas agredidas con más frecuencia son los obreros nuevos en el trabajo. Tales resultados guardan similitud a nivel de porcentajes y características en poblaciones evaluadas, debido a que en la muestra estudiada la mayor cantidad de obreros son antiguos y hay pocos obreros nuevos. Por lo cual se concluye, a medida que se evalué la variable Mobbing en poblaciones donde existan pocos obreros nuevos, la tendencia será a hallar bajos niveles de Mobbing.

No obstante, en un estudio llevado a cabo por Aptitus.com en el Perú se reportó que el 30% de la muestra estudiada (sexo femenino) reportaba haber sido víctima de acoso laboral y el 19% víctimas de acoso sexual Perú 21 (03 de enero, 2015); por tanto, la disimilitud en las evidencias con la muestra de estudio radica en la diferencias de sexos, ya que en la presente investigación se estudió a participantes de sexo masculino, lo cuales tienden a reservarse para sí en muchas circunstancias cuando están siendo víctimas de hostigamiento, y en algunas circunstancias suelen normalizar tales comportamientos.

En el segundo objetivo se identificó los niveles de Clima Laboral en la muestra de estudio, de ello, en la tabla 3.2., se halló que el 44.6% de los colaboradores se

ubican en un nivel alto, seguido de un 32.1% que se ubican en un nivel medio y finalmente el 23.2% se ubica en un nivel bajo. Tales resultados se corroboran con el estudio de Muñoz et al. (2006) sobre acoso y clima, donde concluyen que las prácticas de acoso se daba de modo esporádico en la muestra estudiada y el clima prevalecía en tal contexto. No obstante, se contrastan con lo sopesado por Gutiérrez (2011) quien en su investigación halló que el Clima Laboral no era excelente, no obstante la tendencia a ser valorado era de aceptable y regular. Cabe destacar que los ámbitos de aplicación del primer trabajo previo son empresas de servicios públicos y privadas y el objetivo de estudio fue evaluar las variables desde una perspectiva organizacional, y el segundo estudio se efectuó en empresas de educación y salud. Por tanto, se concluye que la tendencia de puntuar en niveles más altos en clima laboral, se da en empresas orientadas a resultados más lucrativos.

En el tercero y octavo objetivo específico, en la tabla 3.3 y 3.8, se halló relación inversa y significativa entre las dimensiones desprestigio laboral y desprestigio personal con clima laboral en la muestra de estudio. Tales resultados se respaldan en lo propuesto por Coronado (2012) quien afirma que el acoso en el trabajo puede reducir hasta en un 60% el rendimiento de un colaborador además de afectar el ambiente donde se desempeña el trabajador; asimismo, Guglielm et al. (2009) en su estudio concluyen que la prevención del acoso laboral se da en la medida que se implemente los adecuados contextos psicosociales relacionales entre colaboradores. Por tanto, a medida que los colaboradores perciban en niveles bajos las ofensas en el medio laboral a través de mentiras, medidas restringidas y el encubrir los resultados, así como el desprestigio de la vida privada, por ende la percepción de actividades vinculadas al contexto laboral son altas.

En el cuarto objetivo específico en la tabla 3.4., se halló relación inversa con ausencia de significancia estadística entre entorpecimiento del progreso y clima laboral en la muestra de estudio. Los resultados encontrados se revalida con lo hallado por Gutiérrez (2011) quien al relacionar el acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, halló asociación débil entre la dimensión desprestigio laboral con clima laboral, sin embargo no halló significancia estadística en dichas asociaciones. Por lo cual se concluye, a medida que los colaboradores perciban

niveles bajos del uso de estrategias relacionadas al aislamiento continuo por medio de humillaciones en su relación con los demás colaboradores, la percepción de actividades relacionadas al contexto laboral son altas. En tanto, cabe señalar que las inferencias de lo hallado presentan limitaciones ya que se evidencia ausencia de significancia estadística. Sin embargo, la ausencia de significancia estadística en la asociación de las variables antes mencionadas guarda relación con el tamaño de la muestra que fue pequeño.

En el quinto objetivo específico, en la tabla 3.5, se halló relación inversa y significativa entre bloqueo de la comunicación y clima laboral en la muestra de estudio. Lo hallado se corrobora con lo propuesto por Chiavenato (2009) quien señala que el clima laboral está orientado a la motivación, ya que, si el colaborador recibe correcta capacitación y predomina la motivación, el clima laboral será el óptimo lo cual fortalecerá la comunicación dentro de la organización. Además, la contribución significativa para promover un adecuado funcionamiento laboral mientras componen los elementos subyacentes del comportamiento humano se da por medio de la comunicación (Palma, 2004). Los postulados por los autores antes mencionados se asemejan a los hallazgos del presente estudio debido a que la predominancia de las puntuaciones en bloqueo de la comunicación se ubicó en el nivel bajo (58.9%) y de clima laboral en el nivel alto (44.6%) (Anexo 4 y 5). Por tanto, se concluye, a medida que los colaboradores perciban bajos niveles de tácticas relativas al bloqueo de la comunicación dentro y fuera de la organización, por consiguiente la percepción de actividades relacionadas al contexto laboral son altas.

En el sexto y séptimo objetivo, en la tabla 3.6 y 3.7., se halló relación inversa y significativa entre las dimensiones intimidación encubierta e intimidación manifiesta con el clima laboral en la muestra de estudio. Lo hallado se ratifica con lo encontrado por Muñoz et al. (2006) quienes concluyeron que el apoyo y clima de reglas se relaciona con una menor presencia de acoso; asimismo, las relaciones inversas se reflejan en la predominancia del nivel bajo en intimidación encubierta (64.3%) y manifiesta (58.9%), frente a una predominancia del nivel alto en clima laboral (44.6%). Por lo cual, se concluye, a medida que los colaboradores perciban bajos niveles de amenazas u ofensas de manera directa o indirecta dentro del

trabajo, por ende la percepción de actividades relacionadas al contexto laboral son altas.

En la hipótesis general, en la tabla 3.9, se halló relación inversa y significativa entre Mobbing y el Clima Laboral en la muestra de estudio, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula la cual afirma que las variables son independientes. Lo hallado ratifica lo encontrado por Uribe et al. (2011) quienes concluyeron que el acoso se relacionó negativamente con clima laboral; también se revalida el estudio desarrollado por Rivera y Briceño (2015) quien concluyo que los niveles elevados de acoso laboral genera un ambiente de trabajo muy denso, donde el colaborador se ve en la obligación de retirarse del grupo con quienes se relaciona diariamente. Por tanto, se concluye, a medida que los colaboradores perciban bajos niveles de amenazas u ofensas de manera directa o indirecta dentro del trabajo, por ende la percepción de actividades relacionadas al contexto laboral son altas.

Por tanto, las evidencias correlacionales sobre Mobbing y Clima Laboral en la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de la ciudad de Trujillo en el año 2017, sirve como referente para que otras empresas constructoras que se interesen por el estudio de las variables investigadas, puesto que el acoso laboral es un problema latente que necesita ser estudiado con la finalidad de hacer uso de estrategias de intervención para mejorar la percepción que tiene los colaboradores de la empresa. Asimismo, los datos recolectados sirven como base para futuros estudios entre Mobbing y otras variables como el rendimiento laboral, debido a que existen trabajos previos donde indican a medida que exista presencia de acoso laboral, el rendimiento de los colaboradores disminuye.

V. CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

- 5.1. En la variable Mobbing de la muestra estudiada el 48.2% se ubica en niveles bajos, mientras que el 35.7 se ubica en un nivel medio dentro del entorno laboral donde se desempeña.
- 5.2. En la variable Clima Laboral, de la muestra estudiada el 44.6% se ubica en un nivel alto, mientras que el 32.1% se ubica en un nivel medio dentro del entorno laboral donde se desempeña.
- 5.3. Se halló relación inversa débil y altamente significativa entre desprestigio laboral y clima laboral ($\rho = -.469$; $p < .01$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que haya presencia de desprestigio laboral en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.
- 5.4. Se halló relación inversa muy débil con ausencia de significancia estadística entre entorpecimiento del progreso y clima laboral ($\rho = -.241$; $p > .05$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica, que no necesariamente la presencia de entorpecimiento del progreso dificultará el adecuado clima laboral en la muestra estudiada.
- 5.5. Se halló relación inversa débil y significativa entre incomunicación o bloqueo de la comunicación y clima laboral ($\rho = -.309$; $p < .05$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que haya presencia de incomunicación o bloqueo de la comunicación en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.
- 5.6. Se halló relación inversa débil y significativa entre intimidación encubierta y clima laboral ($\rho = -.336$; $p < .05$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que haya presencia de entorpecimiento del progreso en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.

- 5.7.** Se halló relación inversa débil y significativa entre intimidación manifiesta y clima laboral ($\rho = -.296$; $p < .05$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que haya presencia de intimidación manifiesta en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.
- 5.8.** Se halló relación inversa débil y altamente significativa entre desprestigio personal y clima laboral ($\rho = -.464$; $p < .01$) en la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que haya presencia de desprestigio personal en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.
- 5.9.** Se halló relación inversa débil y altamente significativa entre Mobbing y clima laboral ($\rho = -.440$; $p < .01$) en la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017. Lo cual indica medida que se de el Mobbing en la muestra estudiada, el clima laboral es menor o viceversa.

VI. RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Se sugiere que en la población donde se llevó a cabo el estudio diseñar y desarrollar un programa sobre cómo crear mejores condiciones laborales donde los colaboradores puedan expresarse con facilidad, con la finalidad de reducir los niveles de Mobbing en los colaboradores, debido a que un considerable porcentaje percibe que hay presencia de Mobbing en su entorno laboral (el 35.7% en el nivel medio y el 16.1% en el nivel alto).
- 6.2. Al área de recursos humanos se sugiere mejorar las estrategias evitando que el trato sea a través de mentiras, medidas restringidas y encubriendo los resultados.
- 6.3. Al área de recursos humanos se recomienda impulsar en los trabajadores que se desempeñen evitando las humillaciones hacia sus compañeros respecto a sus capacidades.
- 6.4. Al área de recursos humanos se recomienda reforzar la libre comunicación entre los colaboradores evitando que dicha comunicación se distorsione.
- 6.5. Al área de recursos humanos se sugiere evitar que entre los colaboradores se ofendan por medio de amenazas y ofensas ocultas, o amenazas directas; con el propósito de evitar las renunciaciones en los puestos de trabajo.
- 6.6. Al área de recursos humanos se recomienda incluir dentro de su normatividad el trato con respeto, evitando cualquier trato por medio de burlas o ataques personales entre los colaboradores.
- 6.7. A futuras investigaciones se sugiere desarrollar un estudio comparativo sobre Mobbing en dos instituciones del mismo rubro que incluya variables sociodemográficas como tiempo de trabajo, sexo y jerarquía con la finalidad de conocer donde se suscita con mayor frecuencia la variable.

VII. REFERENCIAS

VII. REFERENCIAS

- Adrianzen, M. (2012). *Mobbing y Clima Laboral en Vendedores de una empresa financiera del Distrito de San Borja*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas. Un timón en la tormenta*. (2da Ed.). Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Baron, M., Munduate, L. & Blanco, M. (2003). La espiral del mobbing. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*. 23 (84), 71 - 82. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808408>.
- Coronado, E. (2012). Mobbing. (Homepage). Recuperado de: <http://www.s21.com.gt/pulso/2012/03/23/mobbing-reduce-hasta-60-productividad>.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- De Miguel, V. & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal*. 19(38) Pp.25-44.
- Diaz, E. (2012). *Dimensiones de personalidad y su relación con el mobbing en policías de Trujillo cercado*. (Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- El Comercio (18 de abril, 2017). ¿La rentabilidad de una empresa depende de su clima laboral?. Grupo el Comercio. Recuperado de: http://elcomercio.pe/zona-ejecutiva/negocios/rentabilidad-empresa-depende-su-clima-laboral-noticia-1984648?ref=flujo_tags_260543&ft=nota_1&e=titulo.

- Eju (23 de marzo, 2016). Obreros en Río Grande denuncian maltratos de constructora coreana. Recuperado de: <http://eju.tv/2016/03/obrerios-rio-grande-denuncian-maltratos-constructora-coreana/>
- Fernández, G. & Briceño, L. (2015). *Impacto del acoso laboral vs. Clima organizacional en las entidades públicas*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Abierta a Distancia UNAD, Bucaramanga, Colombia.
- Gestión (08 de mayo, 2017). Bullying laboral: ¿Cómo detectar y evitar el acoso en la empresa? Grupo el Comercio. Recuperado de: http://elcomercio.pe/zona-ejecutiva/negocios/rentabilidad-empresa-depende-su-clima-laboral-noticia-1984648?ref=flujo_tags_260543&ft=nota_1&e=titulo
- Gluglielmi, D., Panari, Ch. & Depolo, M. (2009). Qualità della vita lavorativa e rischio di mobbing: l'effetto moderatore del clima sociale. *Avances en Psicología Latinoamericana/Bogotá*. 27(1), 9-20.
- González, J. & Rodríguez, M. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en versión española. *Revista Psiquis*. 24(2), 59-69. Recuperado de http://www.gonzalesderivera.com/art/pdf/03_A169_01.pdf
- Gómez, D.; Gerardo, R. & López, H. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. *Dialnet*. 38(52). Recuperado de: [file:///C:/Users/Lucerito/Downloads/Dialnet-EICompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Lucerito/Downloads/Dialnet-EICompromisoYClimaOrganizacionalEnLaEmpresaFamilia-3731179%20(5).pdf)
- Gutiérrez, E. (2010). *El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud*. (Tesis Doctoral) Universidad Autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro, México.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6^{ta} ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- La República (09 de marzo, 2017). Acusan a empresa constructora de maltrato. Recuperado de: <http://larepublica.pe/reportero-ciudadano/854979-acusan-empresa-constructora-de-maltrato>

- Motta, A. (2012). Teorías Administrativas. *Blogspot*. Recuperado de: <http://andersonjm212teoriasadministrativas.blogspot.pe/2012/02/frederick-taylor.html>
- Palma, S. (2004). Elaboración y Estandarización de la Escala de Clima Laboral. (CL – SPC). *Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma*. 9(1). Lima. Recuperado de: http://administracion.unmsm.edu.pe/sites/default/files/docs-iifca/gestion_31.pdf
- Páramo, P. (2004). *Enfoques Teóricos relacionados con el clima organizacional*. (Tesis de Especialización, Universidad de la Sabana, Bogotá, Colombia). Recuperado de: <http://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/3719/132252.pdf?sequence=1>
- Parés, M. (2005). *Redes virtuales el S.O.S del Mobbing. Congreso internacional online TICvida. España*. Recuperado de <http://www.acosomoral.org/pdf/pares1.pdf>
- Prevencionar.com (27 de enero, 2016). Cifras preocupantes de acoso laboral a mujeres en Latinoamérica. Recuperado de: <http://prevencionar.com.pe/2016/01/27/cifras-preocupantes-de-acoso-laboral-a-mujeres-en-latinoamerica/>
- Piñuel, I. (2002). *La incidencia del Mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España*. Informe Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral, Universidad de Alcalá, España.
- Pupo, B. (2010). *Estudio del Clima Organizacional en las Entidades Cubanas desde una Perspectiva de C.T.S.* (Tesis de licenciatura, Universidad de Holguín, Cuba). Recuperado de: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2011/bpg.htm>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10° Ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.

- Rojas, R. (2016). *El Mobbing en obreros de construcción de Lima Metropolitana*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima-Perú.
- Sánchez & Reyes (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial Visión Universitaria.
- Uribe, F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: Editorial El Manual moderno, S.A.
- Uribe, J., García, A., Castillo, I. & Barrera, P. (2011) La Escala Mexicana De Acoso En El Trabajo (Emat): Violencia Laboral, Factores Psicosomáticos Y Clima Laboral, Un Estudio. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*. 30(2) pp.161-182.
- Varela, O., Puhl, S. & Izcurdia, M. (2013) Clima Laboral. *Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe, España y Portugal* c. 20 pp. 23-26.

Anexos

Titulo	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Mobbing y clima laboral de los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú s.a.c. de trujillo – 2017	¿Qué relación existe entre Mobbing y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017?	<p align="center">General</p> <p>Determinar la relación entre Mobbing y clima laboral en los colaboradores en la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017</p>	<p align="center">General</p> <p>H1: Existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.</p>	Mobbing	Ofensa verbal y sistemática que recae en un colaborador ya sea por parte de uno o más colaboradores de modo frecuente en varias ocasiones	Él se medirá por medio del cuestionario de acoso en el trabajo (LIPT – 60)	Desprestigio Laboral (DL)	Libre expresión Vida privada Burlas Sobrecarga Ataques físicos	5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60	Ordinal
		Entorpecimiento del Progreso (EP)	Amenazas Calumnias Humillación No existe ascenso laboral Manipulación de sus herramientas Amenazas verbales				14, 27, 32, 33, 34, 35, 37			
		Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC)	Aislamiento Rumores falsos Imitación Sustracción de sus pertenencias Gritan Puesto de trabajo aislado				3, 11,12, 13, 15, 16, 51, 52, 53			
		Intimidación encubierta (IE)	Burlas de sus creencias religiosas Realización de trabajos peligrosos Ocasianan daños en su trabajo Criticas Desprecio Prohibición Tratos absurdos Comentarios obscenos Ridiculización				7, 9, 43, 44, 46, 47, 48			
		<p align="center">Específicas</p> <p>O1: Describir los niveles de Mobbing en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017</p>	<p>H0: No existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.</p>				Intimidación manifiesta (IM)	Asignación de tareas fuera de su especialidad Ocultan sus habilidades Critica a la privacidad	1, 2, 4, 8, 19, 29	
		<p>O2: Describir los niveles de Clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017</p>	<p align="center">Específicas</p>							

O ₃ : Determinar la relación entre desprestigio laboral y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.	H1: Existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Autorrealización de los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.	Clima Laboral	Se orienta a la motivación, puesto que, si el trabajador recibe correctamente capacitación y prevalece la motivación	El clima laboral será medido a través del cuestionario mencionado, creados por Sonia Palma Carrillo. Consta de 50 reactivos.	Desprestigio Personal (DP)	Trato como a enfermo mental Obligan a examen psiquiátrico Burlas a sus convicciones Burlas a su vida privada Comentarios degradantes Sufre insinuaciones sexuales Decisiones que influyen en el trabajo Decisión sobre el trabajo	6, 20, 21, 24, 25, 30, 31	Ordinal
O ₄ : Determinar la relación entre entorpecimiento del progreso y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.	H2: Existe relación negativa y significativa entre Mobbing e Involucramiento laboral de los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.				Cohesión	Propuesta de actividades Determinación de estándares Organización del trabajo Ayuda mutua entre compañeros Llevarse bien entre compañeros Interés personal entre compañeros	1, 2, 3, 4, 5	
O ₅ : Determinar la relación entre incomunicación o bloqueo de la comunicación y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú	H3: Existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Supervisión de los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron				Confianza	Trabajo en equipo entre compañeros Cosas en común entre compañeros Confiar en el jefe Principios definidos Expresión libre con el jefe	6, 7, 8, 9, 10	
					Presión	Cumplimiento de compromisos Buenos consejos del jefe Mucho trabajo La institución poco seria	11, 12, 13, 14, 15	
					Apoyo	Quejas del trabajo Sentimientos de agotamiento	16, 17, 18, 19, 20	

S.A.C. de Trujillo – 2017.	Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.		Altos niveles de estrés	
O ₆ : Determinar la relación entre intimidación encubierta y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.	H4: Existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Comunicación de los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.	Presión	Ayuda del jefe Ánimo para el desarrollo Respaldo del jefe Facilidad para hablar de problemas Aprender de los errores Felicitación No señalar siempre el error	21, 22, 23, 24, 25
O ₇ : Determinar la relación entre intimidación manifiesta y las dimensiones de clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017	H5: Existe relación negativa y significativa entre Mobbing y Condiciones Laborales de los colaboradores de la Empresa Solis Ingeniaron Perú S.A.C. de Trujillo – 2017.	Reconocimiento	Señalar los puntos fuertes Reconocen fácilmente lo bueno Me usan como ejemplo Me tratan con equidad	26, 27, 28, 29, 30
		Equidad	Objetivos razonables Halago del jefe No existe favoritismo Despido justo Hacen caso mis ideas Reciben con agrado mi trabajo	31, 32, 33, 34, 35
		Innovación	Ánimos del jefe para mejorar Ánimos del jefe a enfrentar problemas Valor de las cosas nuevas	36, 37, 38, 39, 40

Nota: La matriz de consistencia se elaboró en base a los indicadores del marco teórico que te permitan para la ejecución del proyecto de investigación.

INSTRUMENTO DE MEDICION

MOBBING

Para establecer las evidencias de validez se hizo uso de la validez de criterio y constructo. En lo que se refiere a la validez criterial, se efectuó por medio del poder predictivo de las dimensiones e indicadores del instrumento, los índices según contingencia tiene un valor de .347 y valor de significancia menor a .01. Respecto a la validez de constructo, se realizó por medio de la validez factorial (exploratorio), con dicho método se extrajo 6 factores con una varianza que explica el 57.72%, en tanto con 14 factores explican el 75.92% con cargas factoriales mayores a .30. Para establecer la confiabilidad se empleó el método de dos mitades, los índices de correlación varía de .83 a .90; y un alfa de Cronbach de .83 a .94.

FICHA TECNICA

MOBBING

- Nombre: LIPT-60
- Autores: José Luis González de Rivera Revuelta Manuel J. Rodríguez Abuín
- Origen: Trujillo – Perú
- Aplicación: personal y grupal
- Duración: Aprox. entre 10 y 20 minutos
- Aplicación: Trabajadores de Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz (Adultos o personas en edad laboral).
- Puntuación: 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
- Finalidad: Valoración de las estrategias de acoso psicológico en el trabajo
- Significancia: Desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y autorrealización.
- Uso: En la administración e investigación
- Materiales: Utilizaremos las hojas impresas con el cuestionario

Cuestionario LIPT – 60

Área de Trabajo:

Permanencia:

Género:

Edad:

A continuación se te presenta una serie de escenarios o comportamiento relacionado al acoso del cual puedes haber sido víctima en tu trabajo sufrido en su trabajo. Marque con una cruz (X) el grado en el cual ha vivenciado.

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**

1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	0	1	2	3	4
2 Le interrumpen cuando habla	0	1	2	3	4
3 Sus compañeros le ponen pegajos para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
4 Le gritan o le regañan en voz alta	0	1	2	3	4
5 Critican su trabajo	0	1	2	3	4
6 Critican su vida privadas	0	1	2	3	4
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8 Se le amenaza verbalmente	0	1	2	3	4
9 Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	0	1	2	3	4
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	0	1	2	3	4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan	0	1	2	3	4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus	0	1	2	3	4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	0	1	2	3	4
17 La calumnian y murmuran a sus espaldas	0	1	2	3	4
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera enfermo mental o lo dan a entender	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada	0	1	2	3	4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera injusta y malintencionada	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	0	1	2	3	4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	0	1	2	3	4
37 Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	0	1	2	3	4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
40 Le amenazan con violencia física	0	1	2	3	4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia	0	1	2	3	4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración	0	1	2	3	4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no esta	0	1	2	3	4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	0	1	2	3	4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	0	1	2	3	4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no esta	0	1	2	3	4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4

INSTRUMENTO DE MEDICION

CLIMA LABORAL

Para la obtención de la validez del instrumento se sometió al test de Kaiser Meyer y Olkin adquiriendo un nivel de .980 lo cual refleja la adecuación de la muestra para efectuar el análisis factorial exploratorio. Luego de los primeros análisis factoriales se estableció 50 reactivos para la versión final de la prueba, donde se determinan correlaciones positivas y significativas entre los 5 factores de clima laboral, lo cual confirma la validez del instrumento. Para determinar la fiabilidad en la fase final del instrumento, se utilizó el método de consistencia interna alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, reflejando correlaciones de .90 a .97 respectivamente; lo cual indica una alta consistencia interna.

FICHA TECNICA

CLIMA LABORAL

- Nombre de la Escala: Clima Laboral CL-SPC
- Autores: Koys y Decottis
- Procedencia: Lima, Perú
- Administración: Individual o colectiva
- Duración: 15 a 30 minuto aproximadamente
- Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral
- Puntuación: las puntuaciones del 1 al 5, (1) totalmente desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) no estoy segura, (4) de acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.
- Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica con relación Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad y Innovación.
- Uso: En la administración e investigación
- Materiales: Utilizaremos las hojas impresas con el cuestionario

Cuestionario

Instrucciones

El presente instrumento compuesto por 40 preguntas permite conocer sobre la percepción de relacionado a su ambiente de trabajo. Dentro de cada pregunta están incluidas 5 alternativas de respuestas. Digite en el recuadro el número de la alternativa más próxima a su realidad.

Clima Organizacional	
Autonomía	
	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo.
	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.
	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.
	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.
	Organizo mi trabajo como mejor me parece.
Cohesión	
	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.
	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.
	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.
	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.
	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.
Confianza	
	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.
	Mi jefe es una persona de principios definidos.
	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.
	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.
	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.
Presión	
	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.
	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.
	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.
	Me siento como si nunca tuviese un día libre.
	Muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.
Apoyo	
	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.
	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.
	Mi jefe me respalda 100%.
	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.
	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.
Reconocimiento	
	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.
	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un Error
	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.
	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.
	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.
Equidad	
	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.
	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.
	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.
	Mi jefe no tiene favoritos.
	Si mi jefe despidiera a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.
Innovación	
	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.
	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas.
	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.
	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.
	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.

Tabla 3.10

Niveles de Mobbing en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C.

Escala/Dimensiones	Nivel	f	%
Mobbing	Alto	9	16.1
	Medio	20	35.7
	Bajo	27	48.2
Desprestigio Laboral	Alto	11	19.6
	Medio	15	26.8
	Bajo	30	53.6
Entorpecimiento del Progreso	Alto	8	14.3
	Medio	15	26.8
	Bajo	33	58.9
Bloqueo de la Comunicación	Alto	7	12.5
	Medio	16	28.6
	Bajo	33	58.9
Intimidación encubierta	Alto	12	21.4
	Medio	8	14.3
	Bajo	36	64.3
Intimidación manifiesta	Alto	11	19.6
	Medio	12	21.4
	Bajo	33	58.9
Desprestigio Personal	Alto	11	19.6
	Medio	12	21.4
	Bajo	33	58.9
Total		56	100.0

Nota: f=Frecuencia del cuestionario de Mobbing aplicado a la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. 2017.

En la tabla 3.10, se observa las frecuencias del cuestionario de Mobbing y sus dimensiones, donde la predominancia de los porcentajes en el cuestionario total se ubica en el nivel alto con un 34.8%; en lo concerniente a las dimensiones se observa que la predominancia de los porcentajes para la dimensión responsabilidad extensiva se ubica en el nivel medio con un 40.4%, para la dimensión Ambiente, Ciencia, Tecnología y derechos de Usuarios un 37.1% en el nivel medio y, para la dimensión valores los porcentajes más altos se ubica en los niveles alto y bajo con un 27.0% para cada nivel.

O₂: Describir los niveles de Clima laboral en los colaboradores de la Empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. de Trujillo – 2017

Tabla 3.11

Niveles de la percepción del clima laboral en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C.

Escala/Dimensiones	Nivel	f	%
Clima Laboral	Alto	25	44.6
	Medio	18	32.1
	Bajo	13	23.2
Autonomía	Alto	19	33.9
	Medio	20	35.7
	Bajo	17	30.4
Cohesión	Alto	12	21.4
	Medio	21	37.5
	Bajo	23	41.1
Confianza	Alto	12	21.4
	Medio	25	44.6
	Bajo	19	33.9
Presión	Alto	27	48.2
	Medio	14	25.0
	Bajo	15	26.8
Apoyo	Alto	7	12.5
	Medio	39	69.6
	Bajo	10	17.9
Reconocimiento	Alto	29	51.8
	Medio	17	30.4
	Bajo	10	17.9
Equidad	Alto	23	41.1
	Medio	13	23.2
	Bajo	20	35.7
Innovación	Alto	11	19.6
	Medio	34	60.7
	Bajo	11	19.6
Total		56	100.0

Nota: f=Frecuencia del cuestionario de Clima Laboral aplicado a la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C. 2017.

En la tabla 3.11, se observa las frecuencias del cuestionario de clima laboral y sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Solis Ingenieros Perú S.A.C., donde la predominancia de los porcentajes en el cuestionario total se ubica en el nivel alto con un 34.8%; en lo concerniente a las dimensiones se observa que la predominancia de los porcentajes para la dimensión responsabilidad extensiva se ubica en el nivel medio con un 40.4%, para la dimensión Ambiente, Ciencia, Tecnología y derechos de Usurarios un 37.1% en el nivel medio y, para la dimensión valores los porcentajes más altos se ubica en los niveles alto y bajo con un 27.0% para cada nivel.

Tabla 3.12

Baremos percentilares generales del cuestionario Mobbing.

Pc	Dimensiones						Mobbing	Pc
	DespLab	EntCom	IncBloCo	IntEnc	IntMan	DespPers		
99	20	9	11	14	8	9	50	99
95	19	7	10	12	6	7	43	95
90	8	6	6	6	5	5	36	90
85	6	5	5	5	5	5	20	85
80	5	5	4	5	4	5	13	80
75	4	4	4	4	4	4	12	75
70	3	4	3	3	4	4	11	70
66	3	3	3	3	3	3	11	66
60	3	3	3	3	3	3	10	60
55	3	2	2	2	2	2	10	55
50	2	2	2	2	2	2	10	50
45	2	2	2	2	2	2	9	45
40	2	2	2	1	1	1	9	40
33	2	1	2	1	1	1	8	33
30	1	1	1	1	1	1	8	30
25	1	1	1	1	1	1	8	25
20	1	0	1	0	0	0	7	20
15	1	0	1	0	0	0	7	15
10	1	0	1	0	0	0	6	10
5	0	0	0	0	0	0	5	5
1	0	0	0	0	0	0	2	1
N	56	56	56	56	56	56	56	N
M	3.89	1.89	2.82	1.88	1.79	1.82	14.09	M
DE	5.31	2.49	2.70	2.88	1.99	2.27	14.86	DE
Mín.	0	0	0	0	0	0	2	Mín.
Máx.	30	14	16	14	10	13	97	Máx.

Nota: N=Muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Mín.= mínimo; Max.= Máximo; DespLab.=Desprestigio Laboral; EntCom.=Entorpecimiento de la comunicación; IncBloCom.=Incomunicación o bloqueo de la comunicación; IntEn.=Intimidación encubierta; IntMan.=Intimidación manifiesta; DespPers.=Desprestigio personal.

Tabla 3.13

Puntos de corte del cuestionario de Mobbing.

Nivel	Pc	Dimensiones						Mobbing
		DespLab	EntCom	IncBloCo	IntEnc	IntMan	DespPers	
Alto	67 – 99	4 a más	4 a más	4 a más	4 a más	4 a más	4 a más	11 a más
Medio	34 – 66	2 – 3	2 – 3	2 – 3	2 – 3	2 – 3	2 – 3	9 – 10
Bajo	1 – 33	0 – 1	0 – 1	0 – 1	0 – 1	0 – 1	0 – 1	2 – 8

Nota: N=Muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Min.= mínimo; Max.= Máximo; DespLab.=Desprestigio Laboral; EntCom.=Entorpecimiento de la comunicación; IncBloCom.=Incomunicación o bloqueo de la comunicación; IntEn.=Intimidación encubierta; IntMan.=Intimidación manifiesta; DespPers.=Desprestigio personal.

En la tabla 3.13, se aprecia los puntos de corte de del cuestionario de Mobbing mediante el método de distribución de percentiles iguales, para el nivel bajo del percentil 1 al 33 bajo, del 34 al 66 para el nivel medio, y del 67 al 99 para el nivel muy alto, en la muestra de estudio.

Tabla 3.14

Baremos percentilares del cuestionario de Clima Laboral

Pc	Dimensiones								Clima	Pc
	Auton	Cohes	Conf	Pres	Apoy	Recon	Equid	Innov		
99	23	23	22	21	22	21	21	20	212	99
95	22	22	21	21	22	20	21	20	206	95
90	21	21	20	20	20	20	21	20	204	90
85	19	20	20	19	19	19	19	20	201	85
80	19	20	20	19	19	19	19	20	198	80
75	19	19	19	19	19	19	19	19	196	75
70	19	19	19	19	19	19	19	19	195	70
66	19	19	19	19	19	19	19	19	193	66
60	18	19	19	19	19	19	19	19	190	60
55	18	19	19	19	19	19	18	18	185	55
50	18	19	19	18	19	19	18	18	182	50
45	18	19	18	18	19	18	18	18	177	45
40	18	18	18	18	18	18	18	18	173	40
33	18	18	17	17	18	18	17	18	166	33
30	17	18	17	17	18	18	17	18	164	30
25	17	18	17	16	18	18	17	18	162	25
20	17	18	16	16	18	18	17	17	158	20
15	17	18	15	15	17	17	17	17	155	15
10	16	17	15	13	16	17	16	16	150	10
5	16	17	14	13	15	16	16	15	131	5
1	15	14	13	13	14	11	14	14	110	1
N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	N
M	18.27	18.82	18.00	17.66	18.41	18.27	18.11	18.20	177.54	M
DE	1.689	1.585	2.115	2.201	1.671	1.689	1.603	1.494	22.697	DE
Mín.	15	14	13	13	14	11	14	14	110	Mín.
Máy.	23	23	22	21	22	21	21	20	212	Máy.

Nota: N=Tamaño de muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Min.= mínimo; Max.= Máximo; Ident.= Identidad; Cal.=Calidad; Com.=Comunicación; Con. Pers.=contribución Personal; Recon./Incent.= Reconocimientos/Auton.=Autonomía; Cohes.=Cohesión; Conf.=Confianza; Pres.=Presión; Apoy.=Apoyo; Recon.=Reconocimiento; Equid.=Equidad; Innov.=Innovación

Tabla 3.15

Puntos de corte del cuestionario de Clima Laboral

Nivel	Pc	Dimensiones								Clima
		Auton	Cohes	Conf	Pres	Apoy	Recon	Equid	Innov	
Alto	67 – 99	20 – 23	21 – 23	20 – 22	20 – 21	21 – 22	20 – 21	20 – 21	20 – 21	194 – 212
Medio	34 – 66	18 – 19	19 – 20	18 – 19	18 – 19	19 – 20	18 – 19	18 – 19	18 – 19	167 – 193
Bajo	1 – 33	15 - 17	14 – 18	13 – 17	13 – 17	14 – 18	11 - 17	14 – 17	14 – 17	110 – 166

Nota: N=Tamaño de muestra, M=Media, DE=Desviación estándar; Min.= mínimo; Max.= Máximo; Ident.= Identidad; Cal.=Calidad; Com.=Comunicación; Con. Pers.=contribución Personal; Recon./Incent.= Reconocimientos/Auton.=Autonomía; Cohes.=Cohesión; Conf.=Confianza; Pres.=Presión; Apoy.=Apoyo; Recon.=Reconocimiento; Equid.=Equidad; Innov.=Innovación

En la tabla 3.15, se aprecia los puntos de corte de del cuestionario de Clima Laboral mediante el método de distribución de percentiles iguales, para el nivel bajo del percentil 1 al 33 bajo, del 34 al 66 para el nivel medio, y del 67 al 99 para el nivel muy alto, en la muestra de estudio