



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACÁDEMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un
Programa Social del Sector Público, Lima 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Ccalloquispe Palomino, Ronald Valentin (orcid.org/0009-0005-4265-0516)

ASESOR:

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

Quisiera dedicar la investigación a mi Sr. Padre Dionicio Cecilio Ccalloquispe Champi y Sra. Madre Lidia Palomino Huamani y a mis hermanos, quienes siempre fueron mi impulso y fortaleza para alcanzar este gran logro académico.

Agradecimiento

Estoy especialmente agradecido a los catedráticos de la Maestría en Gestión Pública por su invaluable ayuda y paciencia, compartiendo sus experiencias y conocimientos durante el proceso de aprendizaje profesional.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ DIAZ SEBASTIAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa Social del Sector Público, Lima 2024", cuyo autor es CCALLOQUISPE PALOMINO RONALD VALENTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SEBASTIAN SANCHEZ DIAZ DNI: 09834807 ORCID: 0000-0002-0099-7694	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZDI el 16- 07-2024 10:10:40

Código documento Trilce: TRI - 0817039

Declaratoria de Originalidad del Autor/Autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CCALLOQUISPE PALOMINO RONALD VALENTIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa Social del Sector Público, Lima 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
RONALD VALENTIN CCALLOQUISPE PALOMINO DNI: 41335879 ORCID: 0009-0005-4265-0516	Firmado electrónicamente por: RCCALLOQUISPE el 16-07-2024 23:05:41

Código documento Trilce: TRI - 0817040

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	VI
Índice de tablas.....	VII
Índice de figuras.....	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Fiabilidad del instrumento para evaluar la variable acoso laboral	19
Tabla 2	Fiabilidad del instrumento para evaluar la variable desempeño laboral	19
Tabla 3	Frecuencias de la variable Acoso Laboral	21
Tabla 4	Frecuencias de la dimensión Aislamiento Social.....	21
Tabla 5	Frecuencias de la dimensión Exigencia Extrema	22
Tabla 6	Frecuencias de la dimensión Desacreditación.....	22
Tabla 7	Frecuencias de la dimensión Política Organizacional.....	22
Tabla 8	Frecuencias de la dimensión Información y actuaciones ante el acoso	23
Tabla 9	Frecuencias de la dimensión consecuencias.....	23
Tabla 10	Frecuencias de la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 11	Frecuencias de la variable Desempeño Tarea	24
Tabla 12	Tabla cruzada del Acoso Laboral y el Desempeño Laboral	25
Tabla 13	Tabla cruzada del Aislamiento Social y el Desempeño Laboral	26
Tabla 14	Tabla cruzada del Exigencia Extrema y el Desempeño Laboral.....	27
Tabla 15	Tabla cruzada de la Desacreditación y el Desempeño Laboral.....	28
Tabla 16	Tabla cruzada de la Política Organizacional y el Desempeño Laboral.....	29
Tabla 17	Tabla cruzada de la Información y actuaciones ante el acoso y el Desempeño Laboral	30
Tabla 18	Tabla cruzada de las Consecuencias y el Desempeño Laboral	31
Tabla 19	Prueba de normalidad.....	32
Tabla 20	Prueba de correlación entre el acoso laboral y desempeño laboral.....	33
Tabla 21	Prueba de correlación entre el aislamiento social y el desempeño laboral.....	34
Tabla 22	Prueba de correlación entre la exigencia extrema y el desempeño laboral.....	34
Tabla 23	Prueba de correlación entre la desacreditación y el desempeño laboral	35
Tabla 24	Prueba de correlación entre la Política Organizacional y el Desempeño Laboral	36
Tabla 25	Prueba de correlación entre la Información y actuaciones ante el acoso y el Desempeño Laboral.....	37
Tabla 26	Prueba de correlación entre las consecuencias y el desempeño laboral.....	38
Tabla 27	Matriz de consistencia.....	52
Tabla 28	Matriz de operacionalización	54
Tabla 29	Cuestionario de la variable Acoso Laboral	55
Tabla 30	Cuestionario de la variable Desempeño Laboral.....	56

Índice de figuras

Figura 1: Estructura del diseño de investigación de tipo correlacional.....	15
---	----

Resumen

La presente investigación de estudio tuvo como objetivo general analizar la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024. El estudio se elaboró en el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y se utilizó como diseño de investigación no experimental, siendo el escenario una entidad pública de programa social, la técnica utilizada es la encuesta, el instrumento utilizado es el guion de 27 preguntas para la variable acoso laboral y 14 preguntas para la variable desempeño laboral. Con los datos obtenidos luego del análisis en el programa SPSS versión 27, se tuvo como resultado 7 coeficientes de correlación cuyos valores fueron 0.082, -0,220, -0.229, -0.156, 0.143, 0.366 y -0.520.

En ese sentido, se concluye que no se cumplió con el objetivo general de la presente investigación presentando un grado de correlación escasa, sin embargo, existen aspectos a mejorar como en fortalecer la prevención del acoso laboral, monitoreo y evaluación continua, mejorar el clima laboral y fomentar la comunicación abierta.

Palabras clave: Acoso laboral, desempeño laboral, aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación.

Abstract

The present study aimed to analyze the relationship between workplace harassment and job performance among workers in a social program of the public sector in Lima, 2024. The study was conducted using a quantitative approach, applied type, and a non-experimental research design. The setting was a public entity of a social program, and the technique used was a survey. The instrument used was a script with 27 questions for the variable of workplace harassment and 14 questions for the variable of job performance. With the data obtained and analyzed using SPSS version 27, the results showed 7 correlation coefficients with values of 0.082, -0.220, -0.229, -0.156, 0.143, 0.366, and -0.520.

In this sense, it is concluded that the general objective of the present study was not met, presenting a low degree of correlation. However, there are aspects to improve, such as strengthening the prevention of workplace harassment, continuous monitoring and evaluation, improving the work environment, and fostering open communication.

Keywords: Workplace harassment, job performance, social isolation, extreme demands, discrediting.

I. INTRODUCCIÓN

A escala global: de acuerdo a las estadísticas del Gobierno de Lituania, 26.4% de empleados entre las edades de 15 a más experimentan factores de riesgo ocupacional que podrían impactar su salud mental. En algunos sectores, tales como la Sanidad, hasta el 60% de los empleados indicaron experimentar violencia psicológica. La violencia psicológica en el centro laboral afecta no solamente a la salud de los empleados, sino también a su rendimiento laboral. Los estudios suministrados por OTI, Organismo Internacional de Trabajo, muestra que la productividad laboral de los empleados que experimentan violencia psicológica puede degradarse hasta en un 60%, en una compañía con alrededor de 1000 empleados podría acarrear una pérdida de alrededor de 150, 000 euros originado por un pobre entorno psicológico (Leščinskaite, 2023).

Los efectos significantes de los riesgos psicosociales en el centro laboral pueden ser evaluados desde diferentes perspectivas, tales como las consecuencias que puede abarcar la salud y el desempeño de los colaboradores o adicionalmente los costos al sistema de salud pública, entre otros. Por ejemplo: la depresión por condiciones de laborales insalubres puede acarrear un costo 9.9 millones de libras esterlinas diarios en el Reino Unido entre los años 2014 y 2015, pero a nivel europeo el costo puede ascender hasta 617 millones europeos (Perez-Larrazabal et al., 2019).

De acuerdo a la investigación la conexión entre el hostigamiento en el ámbito laboral y las enfermedades cardiovasculares podemos deducir que muestran un indicativo de un incremento de riesgo de incidentes de enfermedades cardiovasculares (CVD). Las implicaciones de estos hallazgos en individuos y organizaciones son contundentes, es importante detectar el acoso laboral en los centros laborales a tiempo o evitarlo por completo para minimizar los efectos adversos de las enfermedades cardiovasculares (Romero et al., 2020).

Por otro lado, a nivel nacional encontramos que las circunstancias de trabajo informal en este sector productivo (Mypes Región Piura) han revelado la presencia de comportamientos hostiles que están impactando

emocionalmente a los empleados (causando depresión). El acoso laboral surge debido a la falta de políticas dentro de la organización que sancionen comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo. (Mogollón et al., 2023).

Por lo tanto, de permanecer esta situación de acoso laboral, generaría un incremento de nivel de stress, ansiedad, problemas de salud y la degradación del desempeño laboral en el programa social.

En este estudio de investigación, se pretende analizar la conexión entre el acoso laboral y el desempeño en el trabajo. Por lo tanto, se presenta el siguiente trabajo de investigación titulado: "El acoso laboral y el desempeño laboral en los empleados de un Programa social del Sector Público, Lima 2024".

En consecuencia, se formulan el siguiente problema de investigación: como problema general ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024? Asimismo, se contempló los siguientes específicos: a) ¿Cómo se relaciona el aislamiento social y el desempeño laboral de los trabajadores en un programa social del sector público, Lima 2024?; b) ¿Cómo se relaciona la exigencia extrema y el desempeño laboral de los trabajadores en un programa social del sector público, Lima 2024?; c) ¿Cómo se relaciona la desacreditación y el desempeño laboral de los trabajadores en un programa social, Lima 2024?

Por otra parte, se explicó el sentido de la importancia de la investigación con la justificación teórica; Fuentes-Doria et al. (2020) señala que las fuentes teóricas permiten la contrastación de ideas para exponer el objeto de estudio; de modo que; los resultados evidenciaron la amplitud de los conocimientos enmarcados en un contexto específico, que se sostienen en las teorías de acoso laboral para la variable 1 y de las teorías del desempeño laboral para la variable 2. En tanto, la justificación práctica; Fuentes-Doria et al. (2020) explica que es una justificación que amerita la solución de un problema real; en ese sentido, el presente estudio logró proponer diversas estrategias reducir el acoso laboral en un Programa Social relacionados con el desempeño laboral; Alveiro (2009), una organización laboral sólida que busca

continuamente su renovación, alcanza sus objetivos y, sobre todo, elimina conductas antiguas y negativas, lo logra mediante la evaluación del desempeño de los trabajadores o a través de encuestas centradas en la satisfacción laboral. La justificación metodológica; se da con el uso de diversos modelos y herramientas para la obtención de datos (Fuentes-Doria et al., 2020); de manera que, se utilizaron los instrumentos idóneos que garantizaron la objetividad de los resultados, la misma que podría ser utilizada en futuras investigaciones.

Por lo tanto, con la finalidad de resolver el problema de la investigación se planteó como objetivo general: Analizar la concernencia entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024. En la que se tomó en cuenta los siguientes objetivos específicos: (a) Examinar cómo el aislamiento social afecta el desempeño laboral de los trabajadores en un programa social del sector público, Lima 2024; (b) Investigar cómo la exigencia extrema afecta el desempeño laboral de los trabajadores en un programa social del sector público, Lima 2024; (c) Examinar cómo la desacreditación afecta el desempeño laboral de los trabajadores en un programa social del sector público, Lima 2024; (d) Investigar cómo las políticas organizacionales afectan el rendimiento laboral de los trabajadores en un programa social del sector público, Lima 2024; (e) Analizar la concernencia entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024; (f) Analizar la concernencia entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Por último, como hipótesis general, se expresó el siguiente enunciado de casualidad: Existe concernencia entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024. Y como específicas: (a) Existe la concernencia entre el aislamiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024; (b) Existe la concernencia entre la exigencia extrema y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del

sector público, Lima 2024; (c) Existe la concernencia entre la desacreditación y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024; (d) Existe la concernencia entre la política organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024; (e) Existe la concernencia entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024; (f) Existe la concernencia entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Como estudios previos internacionales que fortalecieron el desarrollo de la investigación, se tiene a: Salinas-Guayacundo (2020) realizó una investigación en Colombia, teniendo como objetivo estudiar el mobbing en el entorno educativo como su problemática y efectos en la Universidad del departamento de Boyacá. La metodología empleada se caracteriza por ser descriptiva y cuantitativa en su enfoque, realizando un grupo representativo de catedráticos activos de la facultad, que abarca tanto a hombres como mujeres, con diversas formas de empleo y años de experiencia en la universidad, a partir de un año de servicio. El trabajo científico revela que existe una concernencia lineal positiva significativa entre el control percibido como excesivo por parte de los profesores en dos aspectos: (1) restringir la comunicación y (2) desacreditar la capacidad profesional de los docentes.

Undurraga & López (2020) realizó una investigación en Chile, teniendo como objetivo descubrir la conexión entre la trayectoria laboral de las mujeres chilenas y la violencia de género en la esfera laboral. Se emplea un enfoque cualitativo en la metodología. El estudio concluye que las mujeres profesionales y no profesionales en Chile han experimentado diversas formas de violencia basada en género en la esfera laboral. Esto se refleja en: a) actitudes condescendientes, b) discriminación relacionada con la maternidad y c) acoso sexual. Estos hallazgos muestran que existen diferencias y similitudes en el dictamen ante la violencia de género en el trabajo, dependiendo de la ocupación, nivel educativo, edad y experiencias personales de las participantes afectadas.

Vilchis-Chaparro & Cruz-Ruiz (2023), realizó una investigación en México, teniendo como objetivo determinar el grado de harassment work en médicos en formación (residentes e internos) en un hospital de atención secundaria. La metodología utilizada es un estudio descriptivo, observacional de naturaleza cuantitativa. El estudio sugiere que el acoso laboral, conocido como harassment work, es más común entre los médicos residentes en el servicio de urgencias médicas durante los últimos dos años de formación en comparación con otras áreas especializadas. Es crucial mejorar tanto la calidad laboral como académica, así como la calidad de vida de los médicos en formación para abordar este problema.

Ochoa, Hernández, Guamán, & Pérez (2021), realizó una investigación en Ecuador, teniendo como objetivo detectar la problemática social asociada a la falta de regulaciones legales en términos de seguridad y bienestar, y cómo esto afecta la vulnerabilidad de los empleados. El enfoque metodológico de este estudio fue mixto, integrando elementos cuantitativos y cualitativos: se aplicó una expresión matemática y estadística para la selección del grupo de estudio y la exploración de la información, se recopiló información jurídica en el campo, se revisaron fuentes bibliográficas para respaldar las variables, se basó en fundamentos jurídicos y jurisprudenciales para el aspecto documental, se describieron los eventos investigados y se ofreció una explicación del problema estudiado. El estudio determina que el mobbing debe ser tratado de acuerdo con las reglas y regulaciones que garantizan la seguridad y protección de los trabajadores en la esfera laboral, debido a que las experiencias vividas por las víctimas pueden tener un impacto significativo en la salud de los empleados.

Ávila (2020), realizó la investigación en Ecuador, teniendo con el objetivo de examinar la influencia del mobbing en la ocurrencia de percances en el trabajo. Su metodología es de tipo documental, recopilando información de fuentes escritas, como documentos y revisiones bibliográficas, así como diseños de modelos propuestos. Se concluye que el mobbing, como un riesgo psicosocial en las relaciones laborales, está en aumento y afecta negativamente el bienestar de las personas que sufren el acoso como de

quienes las rodean. Esto va en contra de los preceptos fundamentales de los derechos humanos y resulta en daño tanto físico como psicológico para la persona afectada.

Bencsik, Poór, & Juhász (2024), realizó la investigación en Hungría y Eslovaquia, teniendo como objetivo enfocar las características del acoso psicológico en los centros laborales en las naciones de Hungría y Eslovaquia. La metodología de la presente investigación es cuantitativa. La investigación puede concluir la aparición e impacto del acoso psicológico en el centro laboral realizando la comparación de las prácticas de acosos en dos países colindantes; Aquellos no registran marcadas diferencias en los resultados entre los dos países, solamente diferencias menores son percibidas en forma de acoso psicológico laboral; como las causas y las formas de abordar son las mismas.

Itatí (2020), realizó la investigación en Argentina; teniendo como el propósito es investigar la situación de las mujeres empleadas en una entidad estatal de la provincia de Corrientes en el transcurso del embarazo, considerando cómo esto puede originar o intensificar la discriminación y el acoso laboral. Además, se busca identificar y analizar las tensiones, dificultades y resultados asociados a la concurrencia entre la maternidad y el trabajo. El enfoque metodológico aplicado en este estudio es de carácter cualitativo. Se podría inferir que los derechos de las mujeres embarazadas, tales como la garantía de empleo, el permiso para citas médicas, la redistribución de responsabilidades laborales y el derecho a la licencia de maternidad, entran en conflicto con la explotación laboral por parte de la gestión y el aumento de la presión laboral.

En el ámbito internacional en concordancia al desempeño laboral, detallamos a continuación.

Mohd-Shamsudin, Bani-Melhem, Bani-Melhem, Khassawneh, & Aboelmaged (2024), realizó una investigación en Emiratos Árabes Unidos, teniendo como objetivo examinar el efecto del stress laboral en el comportamiento de los empleados de primera línea a la hora de resolver problemas con los clientes. La metodología de la presente investigación es

cuantitativa. La investigación puede concluir que el estrés laboral afecta significativamente a la habilidad de los funcionarios para abordar las inquietudes de los clientes, directa e indirectamente a través de las dificultades de rendimiento percibidas.

Ozeki, Maeda, Hiraiki, Nomura, & Osuga (2024), realizó una investigación en Japon, teniendo como objetivo evaluar la concienciación sobre el SPM que podría promover la búsqueda de ayuda médica para el SPM y así reducir los síntomas menstruales y mejorar la productividad laboral. El enfoque metodológico empleado en este estudio es de naturaleza cualitativa. El estudio puede concluir que la búsqueda de ayuda médica alivió los síntomas intermenstruales en mujeres con SPM de moderado a grave, pero sólo una pequeña proporción de ellas buscó ayuda médica tras la educación sobre el SPM. Deben realizarse más investigaciones para beneficiar a la mayoría de mujeres reacias a buscar ayuda médica, incluida la provisión de información sobre autocuidados.

Song, Shi, Zheng, Lu, & Chen (2024), realizó una investigación en China, con el propósito de examinar la conexión entre la aprehensión de la justicia organizacional y el rendimiento laboral, así como explorar la función intermediaria del clima organizativo y el arraigo laboral entre los jóvenes enfermeros chinos. La metodología de la presente investigación es cuantitativa. La investigación puede concluir que el clima organizativo y la integración en el puesto de trabajo desempeñan un papel en la medicación entre la percepción de la justicia organizativa y el rendimiento laboral. Por ello, los administradores de los hospitales deberían prestar atención al nivel de percepción de la justicia organizativa por las jóvenes enfermeras y desarrollar una serie de medidas específicas para mejorar su rendimiento laboral utilizando el clima organizativo y el proceso de adaptación al puesto laboral como punto inicial.

Daba et al. (2024), realizó una investigación en Etiopia, teniendo como objetivo evaluar el rendimiento laboral y los factores asociados de enfermeros que laboran en áreas de urgencias de adultos en un conjunto de hospitales públicos de Addis Abeba (Etiopía). La metodología de la presente

investigación es cuantitativa. La investigación puede concluir que la mayoría de las enfermeras calificaron de buena su actuación profesional, es relevante destacar que una significativa proporción de enfermeras calificaron de mala su actuación profesional. Los hallazgos de esta investigación señalan que el rendimiento de las enfermeras se ve influido por varios factores clave, como la carga de trabajo, remuneración, recompensas, los objetivos alcanzar y la retroalimentación en las evaluaciones del rendimiento. Nuestras conclusiones abogan por mejorar el rendimiento laboral de las enfermeras, los hospitales deberían plantearse en implantar sistemas que utilicen eficazmente los resultados de la evaluación y estimulen a las enfermeras.

Bielinska-Dusza, Lopes da costa, Hamerska, & Żak (2023), realizó una investigación en Polonia, con el propósito de establecer el nivel de agrado de los trabajadores con el desempeño de las tareas asignadas por el empleador en forma remota, explorar la discrepancia entre las expectativas de los empleados y la experiencia del trabajo a distancia e identificar las preferencias características de los empleados, adicionalmente identificar y clasificar las necesidades del personal informático que desempeña sus funciones profesionales en remoto. La metodología de la presente investigación es cuantitativa. La investigación puede concluir los resultados de nuestra encuesta y en respuesta a las demostradas lagunas y expectativas incumplidas de empleados sobre el trabajo remoto en TI industria, es necesario desarrollar prácticas recomendaciones que mejorarán la forma de trabajo remoto y, como resultado, Incrementar la satisfacción del equipo de trabajo de empresas de TI en Polonia.

Chen, Ngansom, Atingabili, Zeudong, & Temagna (2024), realizó una investigación en Camerún, teniendo como objetivo explorar como el capital psicológico influye en las estrategias de afrontamiento de las enfermeras centradas en la resolución de problemas, en su nivel de compromiso con su trabajo y como éste, a su vez, afecta a su rendimiento laboral. La metodología de la presente investigación es cuantitativa. La investigación puede concluir que aporta nuevos puntos de vista sobre la dinámica de las organizaciones

sanitarias y la administración del talento humano, sienta las bases para futuros avances en este campo.

En los antecedentes en el ámbito nacional encontramos los siguientes trabajos:

Alarcon (2021), realizó la investigación que tenía el propósito es establecer la concernencia entre el hostigamiento laboral y la protección de la integridad de los funcionarios administrativos del Fonafun PNP en el año 2021. Se empleó un enfoque cuantitativo en la metodología. Los hallazgos del estudio sugieren que se descarta la hipótesis nula, lo que lleva a la inferencia de que hay una concernencia importante entre el hostigamiento laboral y la protección a la integridad del funcionario administrativo del Fonafun PNP en 2021.

Sánchez (2020), realizó la investigación que tenía como objetivo Analizar cómo el workplace harassment impacta en la dignidad de los empleados en el Gobierno Regional de Tumbes durante el año 2020. La metodología utilizada se fundamentó en un análisis no experimental y un estudio correlacional. Los hallazgos del estudio indican que el 69.3% de la variación en la dignidad del trabajador está relacionada con el acoso laboral, mientras que el 30.7% restante se atribuye a otros factores. Estos hallazgos indican que el workplace harassment tiene un efecto significativo en la dignidad de los empleados.

Zevallos (2024), realizó la investigación que tenía como objetivo Analizar el ambiente laboral por género en una entidad gubernamental en Lima durante el año 2023. El método utilizado se centró en un enfoque cualitativo. En cuanto al objetivo general, se pudo verificar su cumplimiento, ya que se observó que los coeficientes de coocurrencia para el género masculino fueron de 0.50, 0.45, 0.35 y 0.30, mientras que para el género femenino fueron de 0.63, 0.48, 0.36 y 0.33. Estos resultados confirman lo encontrado en los aspectos de participación en el trabajo y supervisión, donde los códigos que respaldan este subconjunto incluyen el compromiso laboral, la toma de decisiones, la cooperación y la capacidad del supervisor o supervisora.

Boada (2019), realizó la investigación para evaluar la posible vinculación entre la satisfacción en el trabajo y la productividad de los funcionarios de

seguridad en una pequeña y mediana empresa del sector de vigilancia y seguridad en Lima Metropolitana durante el año 2018. Se utilizó una metodología descriptiva con un enfoque de análisis cuantitativo. La investigación indica que existe una correlación entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento laboral de los vigilantes en la empresa estudiada. Se observa que un incremento en la satisfacción laboral se acompaña de una mejoría en el rendimiento laboral, mientras que una baja satisfacción laboral se relaciona con un peor desempeño en el trabajo.

Escobedo & Quiñones (2020), realizó la investigación para evaluar la posible concernencia entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados de seguridad en una pequeña y mediana empresa del sector de vigilancia y seguridad en Lima Metropolitana durante el año 2018. Se utilizó una metodología descriptiva con un enfoque de análisis cuantitativo. La investigación indica que existe una correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral de los agentes de seguridad en la organización estudiada. Se nota que un incremento en la satisfacción en el trabajo se asocia con un mejor desempeño laboral, mientras que una satisfacción baja se correlaciona con un desempeño laboral deficiente.

Velasquez (2022), realizó la investigación para analizar la conexión entre la estimulación laboral y el rendimiento laboral en los funcionarios del área de administración de una institución estatal, sede Callao, en el año 2021. Se utiliza una metodología descriptiva correlacional. El estudio puede concluir que los colaboradores de la institución estatal están motivados y esta motivación se refleja en su desempeño laboral.

Se realizará un análisis y desarrollo de las teorías pertinentes al tema de investigación para explorar las diferentes dimensiones del estudio.

En cuanto a la teoría que respalda a la variable 1, El acoso laboral implica una comunicación agresiva y moralmente inapropiada dirigida hacia un individuo, quien se ve llevado a una situación de abandono y desprotección. Según la definición, esto se manifiesta con una frecuencia significativa y durante un extenso período. Debido a la alta repetición y prolongada duración de este comportamiento agresivo, el individuo sufre un considerable deterioro

en su bienestar psicológico, psicosomático y social (Leymann & Gustafsson, 1996). Hay varias condiciones en el entorno laboral que podrían influir en el afectar del bienestar de los empleados. Una de estas es el mobbing o acoso laboral, que surge de conflictos de relaciones interpersonales y comportamientos individuales y grupales dentro de la organización que afectan la integridad del individuo. Este evento o amenaza aumenta la probabilidad de problemas psicológicos y físicos para los empleados dentro de las organizaciones y transgrede los derechos humanos básicos de las personas (Córdova et al., 2022). El acoso laboral puede tener lugar tanto en el ámbito laboral como fuera de él, manifestándose en las relaciones entre superiores y subordinados (descendente), en sentido inverso (ascendente), lo que se puede clasificar como vertical, así como entre compañeros de igual jerarquía (horizontal). Se describe como un fenómeno interpersonal en el cual se desarrolla una interacción dinámica entre dos o más individuos, caracterizada por acciones sociales negativas de hostigamiento y ofensas dirigidas hacia una persona en específico. (Mac Donald, 2022).

Para cuantificar la variable 1, acoso laboral, tomamos en cuenta la opinión de (Moreno et al., 2008) la presencia de seis componentes: aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación, política organizacional, información y actuaciones ante el acoso y consecuencias.

Respecto a la dimensión 1, aislamiento social; Sandín, Valiente, García, & Chorot (2020) Indica que el confinamiento implica la implementación de medidas como el distanciamiento social, la obligación de quedarse en casa, restricciones significativas al movimiento de los habitantes, y el cese de las actividades comerciales y formativa; permitiéndose únicamente las actividades esenciales, como la obtención de alimentos y medicinas, y la asistencia a centros de salud o de trabajo. Por añadidura; Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante (2005) acota que el aislamiento social implica una disminución en oportunidades de comunicación del afectado, restringiendo sus contactos sociales dentro de la empresa y aislándola física o socialmente de sus colegas o del entorno externo.

En cuanto a la dimensión 2, exigencia extrema; Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante (2005) señala que destaca situaciones en las que la sobrecarga, la crítica, y el nivel de exigencia son desproporcionados en concurrencia con los recursos disponibles, además de asignarle tareas que no corresponden a su responsabilidad.

Sobre la dimensión 3, desacreditación; Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante (2005) señala que el rasgo más distintivo de la desacreditación es el descrédito en el ámbito laboral, cuestionando la capacidad profesional de la víctima.

Referente a la dimensión 4, política organizacional; Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante (2005) señala que el factor de política organizacional se refiere a estilos de liderazgo, toma de decisiones y comunicación. Engloba aspectos organizativos que abarcan el ejercicio del liderazgo, la naturaleza de las relaciones entre superiores y subordinados, el sistema de autoridad, las oportunidades de participación y los estándares para ascensos.

En concurrencia a la dimensión 5, información y actuaciones ante el acoso; Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante (2005) señala que el factor de información y actuaciones se refiere a la planificación, información y acciones que se realizan en la entidad frente a situaciones de inequidad, abuso o mobbing. También incluye aspectos relacionados con la información sobre el acoso psicológico y los procedimientos de intervención.

Por último, la dimensión 6, consecuencias; Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante (2005) señala que las consecuencias son las secuelas principales que el workplace harassment tiene sobre las personas que lo sufren.

En cuanto a la teoría que respalda a la variable 2, desempeño laboral se refiere a la efectividad que exhibe un empleado en la ejecución de sus tareas, y esta habilidad es crucial para las organizaciones, ya que se transforma en un factor competitivo a favor de ellas en el contexto actual (Chiavenato, 2011); según Gabini (2018), el Desempeño Laboral ha sido objeto de gran interés por parte de los especialistas en conducta organizacional, posiblemente debido a que la productividad en la entidad está estrechamente relacionada con el rendimiento individual de sus miembros. Además, Robbins & Coutler (2010),

es crucial estudiar el Desempeño Laboral ya que permite evaluar el grado de éxito alcanzado por una entidad, un habitante o un proceso en el cumplimiento de sus tareas y metas ocupacional.

El rendimiento laboral se refiere al comportamiento y postura sobresalientes de un funcionario que contribuyen al crecimiento de las empresas al alcanzar los propósitos definidos por las instituciones.

Para cuantificar la variable 2, desempeño laboral, se tomado en cuenta la opinión de Koopmans et al., (2013) la presencia de tres componentes: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño laboral contraproducente.

Respecto a la dimensión 1, desempeño tarea; Se puede describir como las habilidades obtenidas por las personas para llevar a cabo las tareas esenciales o técnicas fundamentales de su trabajo. (Koopmans et al., 2013)

En cuanto a la dimensión 2, desempeño contextual; Se puede precisar como las conductas que auxilian el ambiente organizacional, social y psicológico en el que debe operar el personal técnico (Koopmans et al., 2013).

Por último, la dimensión 3, desempeño laboral contraproducente; Rotundo & Sackett (2002) Se refiere a acciones y comportamientos voluntarios que afectan negativamente tanto el bienestar de la organización como el de sus miembros.

II. METODOLOGÍA

En primer lugar con Hernández et al. (2014), la investigación consiste en una serie de procedimientos sistemáticos, críticos y basados en la evidencia que se utilizan para estudiar un fenómeno o problema. Como indica Bernal (2016), la metodología se refiere a la teoría que aborda los métodos generales de investigación, los cuales describen las características del desarrollo general de la construcción del conocimiento científico y las fases en las que este proceso se divide. Finalmente, es importante destacar según H. Sánchez & Reyes (2015), que la investigación nos acerca al descubrimiento de la verdad o nos proporciona verdades parciales; además, implica la adquisición de nuevos conocimientos, la identificación de principios generales y la búsqueda de leyes, lo que contribuye al progreso de la ciencia. En concordancia con lo mencionado anteriormente, según Arias (2012), se establece que la investigación científica se distingue por ser un procedimiento ordenado y sistemático que tiene como objetivo resolver problemas o responder a preguntas científicas, generando de esta manera nuevos entendimientos.

El enfoque empleado en esta investigación es el método hipotético-deductivo. Según Bernal (2016), este método se orienta hacia la validación o refutación de hipótesis basándose en los resultados obtenidos durante la observación.

El enfoque seleccionado para este estudio es de naturaleza cuantitativa. Según Hernández et al. (2014), implica capturar información para examinar hipótesis, empleando medidas numéricas y estudio estadístico con el fin de identificar tendencias de conducta y verificar las conjeturas. Bernal (2016), la validez científica de las disciplinas sociales en el estudio cuantitativo se determina por su capacidad de conformidad a los siguientes paradigmas: objetividad, causalidad lineal, neutralidad y la especialización del conocimiento.

El tipo de investigación en este estudio es de naturaleza aplicada. La investigación aplicada utiliza los conocimientos obtenidos en estudios preliminares para dirigirlos hacia la consecución de objetivos específicos. Por

lo tanto, este tipo de investigación utiliza todo el conocimiento existente en un área particular, el cual se aplicará en el intento de resolver problemas específicos (Castro, Gómez, & Camargo ,2023).

El diseño de la investigación en este estudio es no experimental, se realizó sin la intención de manipular las variables, se trata de análisis en que no se varía de manipulación deliberada de las variables independientes para visualizar su relación con otras variables (Hernández & Mendoza, 2018).

El alcance de la investigación corresponde al tipo correlacional, Ya que se ha logrado establecer la conexión entre dos variables bajo investigación, esto también se ubica dentro del marco cuantitativo, ya que se ha examinado utilizando métodos estadísticos para verificar la hipótesis planteada. (Hernández & Mendoza, 2018).

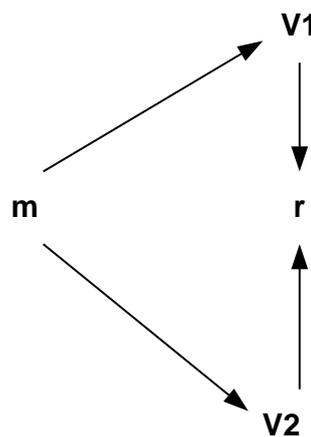


Figura 1: Estructura del diseño de investigación de tipo correlacional.

Dónde:

m: Muestra de estudio.

V1: Variable de acoso laboral.

V2: Variable de desempeño laboral.

r: Índice de correlación existente entre las dos variables.

El corte de la investigación corresponde a transversal, lo que significa que obtiene datos en un solo punto en el tiempo; desde el punto de vista de

Hernández & Mendoza (2018), cumplen con estudios en la que se observan los hechos y recopilación de datos en un momento específico.

Las variables y operacionalización de la investigación son la que detallamos a continuación:

En concernencia a las teorías que sustentan a la variable 1, Acoso Laboral, Según Leymann & Gustafsson (1996) refiere, que el hostigamiento psicológico se presenta en un entorno laboral en el que una persona o grupo de individuos ejercen de forma persistente y sistemática una violencia psicológica excesiva sobre uno o varios individuos en su lugar de trabajo.

Sobre las dimensiones de la variable 1, la presencia de seis componentes: Aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación, política organizacional, información y actuaciones ante el acoso y consecuencias (Moreno et al., 2005).

En concernencia a las teorías que fundamentan a la variable 2, Desempeño Laboral, Según Maslow (1954), Teoría de la Motivación de Maslow, un empleador puede aplicar la Teoría asegurándose de que las necesidades básicas de los empleados, entre las cuales podemos citar: fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización; como un salario justo y condiciones de trabajo seguras, están satisfechas. Al mismo tiempo, en ese mismo contexto, por ello; Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides (2020), El rendimiento laboral se caracteriza por la habilidad de cada empleado para ejecutar las responsabilidades asignadas, así como su habilidad para desenvolverse en ellas. Por esta razón, muchas empresas evalúan el desempeño de sus empleados para medir su nivel de logro y productividad en la ejecución de sus tareas.

Sobre las dimensiones de la variable 2, considera Koopmans et al., (2013) la presencia de tres componentes: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño laboral contraproducente.

Con respecto a la población; Hernández & Mendoza (2018) señala que es una representación de un conjunto de cosas, piezas, personas, elementos; entre otros, que mantienen una relación común en sus características. En ese

sentido, la población incluyó a 3,000 personas, entre personal administrativo como modalidad de contrato CAS, Contrato Administrativo de Servicios, u Orden de Servicio. Cabe precisar que como criterios de inclusión al personal activo de un Programa Social del Sector Público; por el contrario, se excluyeron participantes basándose en los siguientes criterios: personal inactivo, con licencia sin goce de haber, descanso médico, vacaciones y aquellos que no deseen participar de la investigación.

Simultáneamente, se determinó una muestra representativa que, en opinión de Hernández & Mendoza (2018), contiene componentes incluidos en la población. De manera que, en función del cálculo de un muestreo no probabilístico, recolectamos una muestra de 104 colaboradores que participaron en el estudio.

De lo expresado en el párrafo previo, se explica por el muestreo NO probabilístico; es decir sobre la población se seleccionó por los participantes predispuestos a participar.

En cuanto a la unidad de análisis, los elementos de la muestra son personal administrativo de las sedes de un Programa Social a nivel nacional.

Ahora bien, en concordancia con los metodólogos Hernández & Mendoza (2018) las investigaciones deben contar con una técnica e instrumentos para afirmar su ejercicio y la recolección de los datos concernientes a las variables, respectivamente; en este sentido, se empleó la técnica de encuesta, utilizando como herramienta el cuestionario (Anexo 3, Instrumento de las variables).

De manera que, para medir la variable 1 se utilizó el Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo "CAPT" en cuyo contenido se visualiza 27 ítems que permitieron la recolección de datos de las dimensiones: aislamiento social, exigencia extrema, desacreditación, política organizacional, información y actuaciones ante el acoso y consecuencias. El instrumento consideró una escala de medición ordinal (Likert); donde 0 es igual Nunca, 1 es Casi nunca, 2 es a veces, 3 es Casi continuamente y 4 es continuamente para los ítems 1 a 23; mientras para el ítem 24, el valor de SI es uno y el valor NO es cero; mientras para el ítem 25, 0 se considera a Menos de 1 vez /

semana, 1 se considera 1 vez / semana y 2 se considera Más de 1 vez / semana; mientras para el ítem 26, 0 se considera a Menos de 6 meses, 1 en torno a 6 meses y 2 a más de 6 meses; mientras para el ítem 27, el valor de SI es 1 y el valor NO es 0.

De similar procedimiento, para medir la variable 2 se utilizó el Cuestionario de desempeño laboral individual (IWP, siglas en inglés de Individual work performance) en cuyo contenido se visualiza 14 ítems que permitieron la recolección de datos de las dimensiones: desempeño tarea, desempeño contextual y desempeño laboral contraproducente. El instrumento consideró un instrumento de medición ordinal (Likert); donde 1 es Nunca, 2 es Casi nunca, 3 es a veces, 4 es Casi siempre y 5 es Siempre.

El siguiente aspecto trata de la validez del instrumento. Como lo hace notar, Hernández & Mendoza (2018) resulta fundamental contar con los documentos adecuados para el desarrollo de un estudio en particular. En efecto, a través de la evaluación especializada, se analizó, a través de la opinión de especialistas, la información contenida de los instrumentos en función a los criterios de claridad, coherencia y relevancia. Los resultados de la evaluación determinaron que el instrumento es aplicable en su contenido y es apto para el desarrollo de la investigación; en tal sentido, se otorgaron los certificados de validez correspondientes.

En ese orden, se midió la confiabilidad del instrumento. Citando a Hernández & Mendoza (2018) la fiabilidad de los instrumentos empleados en una investigación se da por sus resultados que, aplicados en tiempos diferentes reflejan igual o similar consecuencia. Es así que, se realizó una prueba piloto que consideró la aplicación de los instrumentos a 56 colaboradores correspondiente a la muestra previamente seleccionada. Los datos fueron evaluados utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach cuyos hallazgos determinaron un nivel fiable, a continuación, detallamos los resultados en los siguientes cuadros:

Tabla 1
 Fiabilidad del instrumento para evaluar la variable acoso laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,750	27

Se evidencia un coeficiente de Cronbach de 0,750, lo que implica una confiabilidad alta.

Tabla 2
 Fiabilidad del instrumento para evaluar la variable desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,614	14

Se evidencia un coeficiente de Cronbach de 0,614, lo que implica una confiabilidad alta.

Por lo que se refiere a los procedimientos del estudio, se realizaron las coordinaciones previas con el personal administrativo del Programa Social, por el cual se comunicó los fines de investigación. Así como la información necesaria para determinar la población y muestra representativa. Los enlaces con el personal administrativo facilitaron el contacto con los participantes a quienes se les explicó el motivo e importancia de la participación voluntaria; de modo que, para una gestión de apoyo y control se segmentaron grupos de sede a nivel territorial por todo el territorio nacional, en las que se explicó a priori el contenido e instrucciones para su desarrollo. Cabe precisar que fue el Google Forms la herramienta virtual utilizada para agilizar la ejecución de los instrumentos debido a su versatilidad para la preparación del contenido y a la devolución de los resultados.

Los resultados numéricos fueron tabulados y exportados al programa estadístico denominado por sus siglas como SPSS de versión 27; los cuales permitieron la realización de dos análisis. En primer lugar, se llevaron a cabo

análisis descriptivos utilizando medidas de frecuencia que permitieron exponer en las tablas correspondientes, los niveles de las variables y dimensiones en relación a los objetivos propuestos en el presente estudio. Por otra parte, se realizó el análisis inferencial, ejecutando la prueba de correlación estadística que concurrió a la comprobación de los supuestos formulados en las hipótesis con la presentación de los coeficientes de correlación y el porcentaje de significancia bilateral.

En cuanto a los aspectos éticos, el desarrollo del actual estudio se alineó a las instrucciones emanadas por la Universidad César Vallejo. Asimismo, se cumplió rigurosamente los procedimientos señalados por la Normativa APA 7° edición; tales como el respeto al derecho intelectual, la estructura de las tablas y figuras; entre otros. Además, se convino en los principios de libertad e salud física y mental de los participantes.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1. Tablas de frecuencia

Variable 01: Acoso Laboral

Tabla 3
Frecuencias de la variable Acoso Laboral

Acoso laboral					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Bajo	36	34,6	34,6	34,6
	Medianamente	40	38,5	38,5	73,1
	Alto	28	26,9	26,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 34,6% (36) de encuestados manifiestan que el acoso laboral es bajo, 38,5% (40) es medianamente y 26,9% (28) manifiestan un nivel alto.

Dimensión 01: Aislamiento Social de la variable Acoso Laboral.

Tabla 4
Frecuencias de la dimensión Aislamiento Social

Aislamiento social					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Leve	36	34,6	34,6	34,6
	Medio	45	43,3	43,3	77,9
	Grave	23	22,1	22,1	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 34,6% (36) de encuestados manifiestan que el aislamiento social es leve, 43,3% (45) es medio y 22,1% (23) manifiestan un nivel grave.

Dimensión 02: Exigencia Extrema de la variable Acoso Laboral.

Tabla 5
Frecuencias de la dimensión Exigencia Extrema

Exigencia extrema					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Alto valor	35	33,7	33,7	33,7
	Media	36	34,6	34,6	68,3
	Peor valor	33	31,7	31,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 33,7% (35) de encuestados manifiestan que la exigencia extrema es alto valor, 34,6% (36) es media y 31,7% (33) manifiestan un nivel peor valor.

Dimensión 03: Desacreditación de la variable Acoso Laboral.

Tabla 6
Frecuencias de la dimensión Desacreditación

Desacreditación					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Alto valor	36	34,6	34,6	34,6
	Medio	44	42,3	42,3	76,9
	Peor valor	24	23,1	23,1	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 34,6% (36) de encuestados manifiestan que la desacreditación es alto valor, 42,3% (44) es medio y 23,1% (24) manifiestan un nivel peor valor.

Dimensión 04: Política Organizacional de la variable Acoso Laboral.

Tabla 7
Frecuencias de la dimensión Política Organizacional

Política organizacional					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Mala	35	33,7	33,7	33,7
	Regular	39	37,5	37,5	71,2
	Bueno	30	28,8	28,8	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 33,7% (35) de encuestados manifiestan que la política organizacional es mala, 37,5% (39) es regular y 28,8% (30) manifiestan un nivel bueno.

Dimensión 05: Información y actuaciones ante el acoso de la variable Acoso Laboral.

Tabla 8

Frecuencias de la dimensión Información y actuaciones ante el acoso

Información y actuaciones ante el acoso					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Mala	41	39,4	39,4	39,4
	Regular	37	35,6	35,6	75,0
	Bueno	26	25,0	25,0	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 39,4% (41) de encuestados manifiestan que la información y actuaciones ante el acoso es mala, 35,6% (37) es regular y 25,0% (26) manifiestan un nivel bueno.

Dimensión 06: Consecuencias de la variable Acoso Laboral

Tabla 9

Frecuencias de la dimensión consecuencias

Consecuencias					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
	Positivas	42	40,4	40,4	40,4
Válido	Sin efectos	28	26,9	26,9	67,3
	Negativas	34	32,7	32,7	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 40,4% (42) de encuestados manifiestan que las consecuencias son positivas, 26,9% (28) es sin efectos y 32,7% (34) manifiestan un nivel negativo.

Variable 02: Desempeño Laboral

Tabla 10

Frecuencias de la variable Desempeño Laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Malo	37	35,6	35,6	35,6
	Regular	39	37,5	37,5	73,1
	Bueno	28	26,9	26,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 35,6% (37) de encuestados manifiestan que el desempeño laboral es malo, 37,5% (39) es regular y 26,9% (28) manifiestan un nivel alto.

Dimensión 01: Desempeño tarea de la variable Desempeño Laboral

Tabla 11

Frecuencias de la variable Desempeño Tarea

		Desempeño tarea			
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Malo	46	44,2	44,2	44,2
	Regular	29	27,9	27,9	72,1
	Bueno	29	27,9	27,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 44,2% (46) de encuestados manifiestan que el desempeño tarea es malo, 27,9% (29) es regular y 27,9% (29) manifiestan un nivel bueno.

Dimensión 02: Desempeño contextual de la variable Desempeño Laboral

		Desempeño contextual			
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Malo	36	34,6	34,6	34,6
	Regular	40	38,5	38,5	73,1
	Bueno	28	26,9	26,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 34,6% (36) de encuestados manifiestan que el desempeño contextual es malo, 38,5% (40) es regular y 26,9% (28) manifiestan un nivel bueno.

Dimensión 03: Desempeño laboral contraproducente de la variable Desempeño Laboral

Desempeño laboral contraproducente					
		Frecuencia	Proporción	Proporción válido	Proporción acumulado
Válido	Bueno	47	45,2	45,2	45,2
	Regular	28	26,9	26,9	72,1
	Malo	29	27,9	27,9	100,0
	Total	104	100,0	100,0	

Se evidencia; 45,2% (47) de encuestados manifiestan que el desempeño laboral contraproducente es bueno, 26,9% (28) es regular y 27,9% (29) manifiestan un nivel alto.

3.1.2. Tablas cruzadas

Objetivo general: Analizar la concurrencia entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 12

Tabla cruzada del Acoso Laboral y el Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Acoso laboral	Bajo	Contabilizo	14	15	7	36
		% del total	13,5%	14,4%	6,7%	34,6%
	Medianamente	Contabilizo	13	15	12	40
		% del total	12,5%	14,4%	11,5%	38,5%
Alto	Contabilizo	10	9	9	28	
	% del total	9,6%	8,7%	8,7%	26,9%	
Total	Contabilizo	37	39	28	104	
	% del total	35,6%	37,5%	26,9%	100,0%	

Del 34,6% (36) de los encuestados que manifiestan que el acoso laboral tiene un nivel bajo; 13,5% (14) tiene un desempeño laboral malo; 14,4% (15) presentan desempeño laboral regular; 6,7% (7) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 38,5% (40) de los encuestados que manifiestan que el acoso laboral tiene un nivel medianamente; 12,5% (13) tiene un desempeño laboral malo; 14,4%

(15) presentan desempeño laboral regular; 11,5% (12) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 26,9% (28) de los encuestados que manifiestan que el acoso laboral tiene un nivel alto; 9,6% (10) tiene un desempeño laboral malo; 8,7% (9) presentan desempeño laboral regular; 9,7% (9) expresan un desempeño laboral bueno.

Objetivo específico 1: Analizar la concernencia entre el aislamiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 13

Tabla cruzada del Aislamiento Social y el Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Aislamiento social	Leve	Contabilizo	9	12	15	36
		% del total	8,7%	11,5%	14,4%	34,6%
	Medio	Contabilizo	17	20	8	45
		% del total	16,3%	19,2%	7,7%	43,3%
Grave	Contabilizo	11	7	5	23	
	% del total	10,6%	6,7%	4,8%	22,1%	
Total	Contabilizo		37	39	28	104
	% del total		35,6%	37,5%	26,9%	100,0%

Del 34,6% (36) de los encuestados que manifiestan que el aislamiento social tiene un nivel leve; 8,7% (9) tiene un desempeño laboral malo; 11,5 (12) presentan desempeño laboral regular; 14,4% (15) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 43,3% (45) de los encuestados que manifiestan que el aislamiento social tiene un nivel medio; 16,3% (17) tiene un desempeño laboral malo; 19,2% (20) presentan desempeño laboral regular; 7,7% (8) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 22,1% (23) de los encuestados que manifiestan que el aislamiento social tiene un nivel grave; 10,6% (11) tiene un desempeño laboral malo; 6,7% (7) presentan desempeño laboral regular; 4,8% (5) expresan un desempeño laboral bueno.

Objetivo específico 2: Analizar la concurrencia entre la exigencia extrema y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 14
Tabla cruzada del Exigencia Extrema y el Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Exigencia extrema	Alto valor	Contabilizo	9	11	15	35
		% del total	8,7%	10,6%	14,4%	33,7%
	Media	Contabilizo	12	18	6	36
		% del total	11,5%	17,3%	5,8%	34,6%
	Peor valor	Contabilizo	16	10	7	33
		% del total	15,4%	9,6%	6,7%	31,7%
Total	Contabilizo	37	39	28	104	
	% del total	35,6%	37,5%	26,9%	100,0%	

Del 33,7% (35) de los encuestados que manifiestan que la exigencia extrema tiene un nivel alto valor; 8,7% (9) tiene un desempeño laboral malo; 10,6% (11) presentan desempeño laboral regular; 14,4% (15) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 34,6% (36) de los encuestados que manifiestan que la exigencia extrema tiene un nivel medio; 11,5% (12) tiene un desempeño laboral malo; 17,3% (18) presentan desempeño laboral regular; 5,8% (6) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 31,7% (33) de los encuestados que manifiestan que la exigencia extrema tiene un nivel peor valor; 15,4% (16) tiene un desempeño laboral malo; 9,6% (10) presentan desempeño laboral regular; 6,7% (7) expresan un desempeño laboral bueno.

Objetivo específico 3: Analizar la concurrencia entre la desacreditación y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 15

Tabla cruzada de la Desacreditación y el Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Desacreditación	Alto valor	Contabilizo	9	11	16	36
		% del total	8,7%	10,6%	15,4%	34,6%
	Medio	Contabilizo	21	17	6	44
		% del total	20,2%	16,3%	5,8%	42,3%
	Peor valor	Contabilizo	7	11	6	24
		% del total	6,7%	10,6%	5,8%	23,1%
Total	Contabilizo	37	39	28	104	
	% del total	35,6%	37,5%	26,9%	100,0%	

Del 34,6% (36) de los encuestados que manifiestan que la desacreditación tiene un nivel alto valor; 8,7% (9) tiene un desempeño laboral malo; 10,6% (11) presentan desempeño laboral regular; 15,4% (16) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 42,3% (44) de los encuestados que manifiestan que la desacreditación tiene un nivel medio; 20,2% (21) tiene un desempeño laboral malo; 16,3% (17) presentan desempeño laboral regular; 5,8% (6) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 23,1% (24) de los encuestados que manifiestan que la desacreditación tiene un nivel peor valor; 6,7% (7) tiene un desempeño laboral malo; 10,6% (11) presentan desempeño laboral regular; 5,8% (6) expresan un desempeño laboral bueno.

Objetivo específico 4: Analizar la concurrencia entre la política organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 16

Tabla cruzada de la Política Organizacional y el Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Política Organizacional	Malo	Contabilizo	13	14	8	35
		% del total	12,5%	13,5%	7,7%	33,7%
	Regular	Contabilizo	17	14	8	39
		% del total	16,3%	13,5%	7,7%	37,5%
Bueno	Contabilizo	7	11	12	30	
	% del total	6,7%	10,6%	11,5%	28,8%	
Total	Contabilizo	37	39	28	104	
	% del total	35,6%	37,5%	26,9%	100,0%	

Del 33,7% (35) de los encuestados que manifiestan que la política organizacional tiene un nivel malo; 12,5% (13) tiene un desempeño laboral malo; 13,5% (14) presentan desempeño laboral regular; 7,7% (8) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 37,5% (39) de los encuestados que manifiestan que la política organizacional tiene un nivel regular; 16,3% (17) tiene un desempeño laboral malo; 13,5% (14) presentan desempeño laboral regular; 7,7% (8) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 28,8% (30) de los encuestados que manifiestan que la política organizacional tiene un nivel bueno; 6,7% (7) tiene un desempeño laboral malo; 10,6% (11) presentan desempeño laboral regular; 11,5% (12) expresan un desempeño laboral bueno.

Objetivo específico 5: Analizar la concurrencia entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 17

Tabla cruzada de la Información y actuaciones ante el acoso y el Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Información y actuaciones ante el acoso	Mala	Contabilizo	18	19	4	41
		% del total	17,3%	18,3%	3,8%	39,4%
	Regular	Contabilizo	16	12	9	37
		% del total	15,4%	11,5%	8,7%	35,6%
	Bueno	Contabilizo	3	8	15	26
		% del total	2,9%	7,7%	14,4%	25,0%
Total	Contabilizo	37	39	28	104	
	% del total	35,6%	37,5%	26,9%	100,0%	

Del 39,4% (41) de los encuestados que manifiestan que la información y actuaciones ante el acoso tiene un nivel malo; 17,3% (18) tiene un desempeño laboral malo; 18,3% (19) presentan desempeño laboral regular; 3,8% (4) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 35,6% (37) de los encuestados que manifiestan que la información y actuaciones ante el acoso tiene un nivel regular; 15,4% (16) tiene un desempeño laboral malo; 11,5% (12) presentan desempeño laboral regular; 8,7% (9) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 25,0% (26) de los encuestados que manifiestan que la información y actuaciones ante el acoso tiene un nivel bueno; 2,9% (3) tiene un desempeño laboral malo; 7,7% (8) presentan desempeño laboral regular; 14,4% (15) expresan un desempeño laboral bueno.

Objetivo específico 6: Analizar la concurrencia entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 18

Tabla cruzada de las Consecuencias y el Desempeño Laboral

			Desempeño laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Consecuencias	Positivas	Contabilizo	14	16	12	42
		% del total	13,5%	15,4%	11,5%	40,4%
	Sin efectos	Contabilizo	10	10	8	28
		% del total	9,6%	9,6%	7,7%	26,9%
	Negativas	Contabilizo	13	13	8	34
		% del total	12,5%	12,5%	7,7%	32,7%
Total	Contabilizo	37	39	28	104	
	% del total	35,6%	37,5%	26,9%	100,0%	

Del 40,4% (42) de los encuestados que manifiestan que las consecuencias tienen un nivel positivo; 13,5% (14) tiene un desempeño laboral malo; 15,4% (16) presentan desempeño laboral regular; 11,5% (12) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 26,9% (28) de los encuestados que manifiestan que las consecuencias tienen un nivel sin efectos; 9,6% (10) tiene un desempeño laboral malo; 9,6% (10) presentan desempeño laboral regular; 7,7% (8) expresan un desempeño laboral bueno.

Del 32,7% (34) de los encuestados que manifiestan que las consecuencias tienen un nivel negativo; 12,5% (13) tiene un desempeño laboral malo; 12,5% (13) presentan desempeño laboral regular; 7,7% (8) expresan un desempeño laboral bueno.

3.2. Análisis inferencial

El desarrollo del análisis conllevó los siguientes pasos:

- a) Se realizó la prueba de normalidad.
- b) Se formularon las hipótesis nula y alterna.
- c) Se consideró un nivel de confianza del 95%; siendo el valor de significancia de tolerancia de 0,05. Por lo tanto, se consideró como regla de decisión que, si el p-valor es $> 0,05$ (5%) se acepta la H_0

(hipótesis nula); caso contrario, si el p-valor es $\leq 0,05$ se rechaza la H_0 y se acepta la H_a (hipótesis alterna).

3.2.1. Prueba de normalidad

- a) H_0 : los datos de las variables y dimensiones del estudio proceden de una distribución normal (paramétricos).
- b) H_a : los datos de las variables y dimensiones del estudio no proceden de una distribución normal (no paramétricos).

Tabla 19
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Aislamiento social	,226	104	,000	,803	104	,000
Exigencia extrema	,223	104	,000	,796	104	,000
Desacreditación	,226	104	,000	,804	104	,000
Política organizacional	,222	104	,000	,801	104	,000
Información y actuaciones ante el acoso	,254	104	,000	,792	104	,000
Consecuencias	,264	104	,000	,772	104	,000
Acoso laboral	,226	104	,000	,802	104	,000
Desempeño tarea	,283	104	,000	,769	104	,000
Desempeño contextual	,226	104	,000	,802	104	,000
Desempeño laboral contraproducente	,289	104	,000	,764	104	,000
Desempeño laboral	,232	104	,000	,799	104	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según la tabla 19, podemos observar que un p valor de $0,000 < 0,050$ lo que me indica que los datos no tienen una distribución normal. Empleamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov y cuyo resultado muestra, para todos sus efectos, un valor de significancia de $0,000$; por lo tanto, en función a la regla de decisión el comportamiento corresponde a datos no paramétricos lo que llevó a utilizar la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis

Comprobación de la hipótesis general

Ho: No existe concernencia entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Ha: Existe concernencia entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 20

Prueba de correlación entre el acoso laboral y desempeño laboral

			Acoso laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Acoso laboral	Índice de correlación	1,000	,082
		Sig. (bilateral)	.	,409
	Desempeño laboral	N	104	104
		Índice de correlación	,082	1,000
	Sig. (bilateral)	,409	.	
	N	104	104	

Se evidencia que el p valor $0,409 > 0,050$. Entonces, no existe una concernencia significativa, se rechaza la hipótesis alterna. Presenta una relación directa escasa de 0,082 (8,2%), es decir cuando el acoso laboral aumenta, el desempeño laboral aumenta. Luego se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe la concernencia entre el aislamiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024

Ha: Existe la concernencia entre el aislamiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 21
Prueba de correlación entre el aislamiento social y el desempeño laboral

			Aislamiento Social	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Aislamiento Social	Índice de correlación	1,000	-,220*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	104	104
	Desempeño Laboral	Índice de correlación	-,220*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	104	104

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se evidencia que el p valor $0,025 > 0,050$. Entonces, existe una concernencia significativa, se acepta la hipótesis alterna. Presenta una relación inversa débil de - 0,220 (22,0%), es decir cuando el aislamiento social aumenta, el desempeño laboral disminuye. Luego se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe la concernencia entre la exigencia extrema y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024

Ha: Existe la concernencia entre la exigencia extrema y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 22
Prueba de correlación entre la exigencia extrema y el desempeño laboral

			Exigencia Extrema	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Exigencia Extrema	Índice de correlación	1,000	-,229*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	104	104
	Desempeño Laboral	Índice de correlación	-,229*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	104	104

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se evidencia que el p valor $0,019 > 0,050$. Entonces, existe una concernencia significativa, se acepta la hipótesis alterna. Presenta una relación inversa débil de $-0,229$ (22,9%), es decir cuando la exigencia extrema aumenta, el desempeño laboral disminuye. Luego se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe la concernencia entre la desacreditación y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Ha: Existe la concernencia entre la desacreditación y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 23

Prueba de correlación entre la desacreditación y el desempeño laboral

			Desacreditación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Desacreditación	Índice de correlación	1,000	-,156
		Sig. (bilateral)	.	,115
Desempeño Laboral		N	104	104
		Índice de correlación	-,156	1,000
		Sig. (bilateral)	,115	.
		N	104	104

Se evidencia que el p valor $0,115 > 0,050$. Entonces, no existe una concernencia significativa, se rechaza la hipótesis alterna. Presenta una relación inversa escasa de $-0,156$ (15,6%), es decir cuando la desacreditación aumenta, el desempeño laboral disminuye. Luego se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 4

Ho: No existe la concernencia entre la política organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Ha: Existe la concernencia entre la política organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 24
Prueba de correlación entre la Política Organizacional y el Desempeño Laboral

			Política Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Política Organizacional	Índice de correlación	1,000	,143
		Sig. (bilateral)	.	,146
	Desempeño Laboral	N	104	104
		Índice de correlación	,143	1,000
		Sig. (bilateral)	,146	.
		N	104	104

Se evidencia que el p valor $0,146 > 0,050$. Entonces, no existe una concernencia significativa, se rechaza la hipótesis alterna. Presenta una relación directa escasa de 0,143 (14,3%), es decir cuando la Política Organizacional aumenta, el desempeño laboral aumenta. Luego se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 5

Ho: No existe la concernencia entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Ha: Existe la concernencia entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 25
Prueba de correlación entre la Información y actuaciones ante el acoso y el Desempeño Laboral

			Información y actuaciones ante el acoso	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Información y actuaciones ante el acoso	Índice de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,366**
		N	104	104
	Desempeño laboral	Índice de correlación Sig. (bilateral)	,366**	1,000
		N	104	104

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se evidencia que el p valor $0,000 > 0,050$. Entonces, existe una concernencia significativa, se acepta la hipótesis alterna. Presenta una concernencia directa débil de 0,366 (36,6%), es decir cuando la información y actuaciones ante el acoso aumenta, el desempeño laboral aumenta. Luego se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 6

Ho: No existe la concernencia entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Ha: Existe la concernencia entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.

Tabla 26

Prueba de correlación entre las consecuencias y el desempeño laboral

			Consecuencias	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Consecuencias	Índice de correlación	1,000	-,052
		Sig. (bilateral)	.	,597
		N	104	104
	Desempeño Laboral	Índice de correlación	-,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,597	.
		N	104	104

Se evidencia que el p valor $0,597 > 0,050$. Entonces, no existe una concernencia significativa, se rechaza la hipótesis alterna. Presenta una concernencia inversa moderada de $-0,52$ (52%), es decir cuando las consecuencias aumentan, el desempeño laboral disminuye. Posteriormente, se descarta la hipótesis alternativa y se valida la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En cuanto al acoso laboral y desempeño laboral se observó que tiene un p valor $0,409 > 0,050$, por ende, no existe una concernencia significativa entre el acoso laboral y desempeño laboral, presenta un grado de correlación escasa de $0,082$ ($8,2\%$). Por otro lado, Ávila (2020), realizó una investigación en Ecuador, teniendo como objetivo analizar la influencia del workplace harassment, como elemento causante de incidentes laborales; el enfoque metodológico es documental con un diseño bibliográfico, Según la investigación, el acoso psicológico deja a sus víctimas en un estado continuo de alerta extrema, lo que conduce a un stress intenso y, una vez agotadas, las hace vulnerables no solo a accidentes laborales, sino también potencialmente al riesgo de suicidio. Dado que el acoso laboral implica una comunicación agresiva y moralmente inapropiada dirigida hacia un individuo (Leymann & Gustafsson, 1996). En conclusión, se puede decir que el acoso laboral no presenta una relación significativa, pero puede influir con un grado de correlación de un $8,2\%$ en el desempeño laboral de los funcionarios.

En cuanto al aislamiento social y desempeño laboral se observó que tiene un p valor $0,025 > 0,050$, por ende, si existe una concernencia significativa entre el aislamiento social y desempeño laboral, presenta un grado de correlación inversa débil de $-0,220$ (22%). Por otro lado, Cruz-Ausejo & Rosales (2022) realizó una investigación en Perú, con el propósito de detectar y explicar los resultados principales y las dificultades relacionadas con el teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. El método utilizado implicó revisar la literatura que abarca estudios observacionales sobre trabajadores que realizaron trabajo remoto, con un período de publicación comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 30 de noviembre de 2020. El estudio sugiere que proporcionar apoyo y formación al trabajador que realiza teletrabajo es fundamental para mejorar sus condiciones, reducir las dificultades asociadas y mejorar su calidad de vida. Dado que el confinamiento supone condiciones de distanciamiento social, permanencia en el hogar, restricciones severas a la libertad de movimiento de los ciudadanos, y la suspensión de actividades comerciales y educativas; permitiéndose

únicamente las actividades esenciales, como la obtención de alimentos y medicinas, y la asistencia a centros de salud o de trabajo (Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante,2005). En conclusión, se puede decir que el aislamiento social presenta una concernencia significativa con el desempeño laboral, indicando una variación en la influencia del aislamiento social puede afectar débil el desempeño de un trabajador de modo inverso con un grado de correlación de un 22%.

En cuanto a la exigencia extrema y desempeño laboral se observó que tiene un p valor $0,019 > 0,050$, por ende, si existe una concernencia significativa entre la exigencia extrema y desempeño laboral, presenta un grado de correlación inversa débil de $-0,229$ (22,9%). Por otro lado, Peña et al. (2022), realizo una investigación en Ecuador, con el objetivo de investigar los efectos perjudiciales derivados de una carga laboral excesiva . El método utilizado en este estudio es un análisis bibliográfico que buscará identificar las influencias de la productividad y el rendimiento en las entidades. La investigación concluye que la sobrecarga de trabajo sin duda alguna se refleja como un problema frecuente dentro de las organizaciones; puede desencadenar diversos problemas personales, los cuales a su vez afectan directamente al desempeño de las organizaciones. Dado que destaca situaciones en las que la sobrecarga, la crítica, y el nivel de exigencia son desproporcionados en relación con los recursos disponibles, además de asignarle tareas que no corresponden a su responsabilidad (Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante,2005). En conclusión, se puede decir que la exigencia extrema presenta una concernencia significativa con el rendimiento profesional, indicando una variación en la influencia de la exigencia extrema puede afectar en menor o mayor grado el desempeño de un trabajador de modo inverso con un grado de correlación de 22,9%.

En cuanto a la desacreditación y el desempeño laboral se observó que tiene un p valor $0,115 > 0,050$, por ende, no existe una concernencia significativa entre la desacreditación y rendimiento laboral, presenta un grado de correlación inversa escasa de $-0,156$ (15,6%). Por otro lado, Mehmood et al. (2023), realizo una investigación en Pakistán, teniendo como objetivo

examinar el papel de los acontecimientos negativos y el liderazgo negativo en el IWB de los empleados con el papel mediador del bienestar psicológico (PsyWB). El enfoque metodológico de este estudio es cuantitativo. La investigación concluye que el comportamiento laboral innovador es el componente esencial de los empleados y conduce a generar ventaja competitiva. Los acontecimientos negativos, como la incivilidad en el lugar de trabajo y el liderazgo despótico, son algunos de los factores que no favorecen el comportamiento innovador en el trabajo de los empleados. favorables para el IWB de los empleados. Además, tales acontecimientos tampoco son buenos para la PsyWB de los empleados, por lo que la IWB disminuye entre los empleados que experimentan incivilidad o comportamiento despótico en el lugar de trabajo. Dado que el rasgo más distintivo de la desacreditación es el descrédito en el ámbito laboral, cuestionando la capacidad profesional de la víctima (Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante,2005). En conclusión, se puede decir que la desacreditación no presenta una concernencia significativa con el rendimiento laboral, indicando una variación en la influencia de la desacreditación puede afectar en menor o mayor grado el desempeño laboral de un trabajador de modo inverso con un grado de correlación de 15,6%.

En cuanto a la política organizacional y el desempeño laboral se observó que tiene un p valor $0,146 > 0,050$, por ende, no existe una concernencia significativa entre la política organizacional y desempeño laboral, presenta un grado de correlación directa escasa de 0,143 (14,3%). Por otro lado, Takeuchi et al. (2022), realizó una investigación en Taiwan, teniendo como objetivo investigar si la habilidad política de los empleados está asociada a un mejor rendimiento en trabajos con elevados requisitos interpersonales y sociales, como los del sector servicios y, lo que es más importante, probamos las condiciones límite de la relación en términos de clima político de grupo e intercambio relativo líder-miembro. El enfoque metodológico de este estudio es cuantitativo. La investigación concluye que la ampliación de la comprensión de los límites entre la relación de las aptitudes políticas y rendimiento laboral, sino también al poner de relieve como el clima político puede equilibrar las múltiples demandas e intereses de los empleados. Dado que el factor de política organizacional se refiere a estilos de liderazgo, toma de decisiones y

comunicación. Incluye aspectos organizacionales relacionados con el ejercicio de la autoridad, el tipo de relaciones entre jefes y subordinados, el sistema de autoridad, la capacidad de participación y los criterios de promoción (Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante,2005). En conclusión, se puede decir que la política organizacional no presenta una concernencia significativa con el desempeño laboral, indicando una variación en la influencia de la política organizacional puede afectar en menor o mayor grado el desempeño laboral de un trabajador de modo directo con un grado de correlación de 14,3%.

En cuanto a la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral se observó que tiene un p valor $0,000 > 0,050$, por ende, existe una concernencia significativa entre la información y actuaciones ante el acoso y desempeño laboral, presenta un grado de correlación directa débil de 0,366 (36,6%). Dado que la información y actuaciones ante el acoso hace referencia a la planificación, información y acciones que se realizan en la organización frente a situaciones de inequidad, abuso o acoso psicológico. También incluye aspectos relacionados con la información sobre el acoso psicológico y los procedimientos de intervención (Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante,2005). En conclusión, se puede decir que la información y actuaciones ante el acoso presenta una concernencia significativa con el desempeño laboral, indicando una variación en la influencia de la información y actuaciones ante el acoso puede afectar en menor o mayor grado el desempeño laboral de un trabajador de modo directo con un grado de correlación de 36,6%.

En cuanto a las consecuencias y el desempeño laboral se observó que tiene un p valor $0,597 > 0,050$, por ende, no existe una concernencia significativa entre consecuencias y desempeño laboral, presenta un grado de correlación inversa moderada de -0,520 (52,0%). Dado que las consecuencias son los efectos principales que el workplace harassment tiene sobre las personas que lo sufren (Moreno, Rodríguez, Garrosa, & Morante,2005). En conclusión, se puede decir que las consecuencias no presentan una concernencia significativa con el desempeño laboral, indicando una variación

en las consecuencias puede afectar en menor o mayor grado el desempeño laboral de un trabajador de modo inverso con un grado de correlación de 52,0%.

V. CONCLUSIONES

Primera: Según el objetivo general, se determina que no hay una concernencia significativa entre el acoso laboral y desempeño laboral, presentando un grado de correlación escasa de 0,082 (8,2%), pero puede influir con un grado de correlación de un 8,2% en la productividad laboral de los trabajadores.

Segunda: De acuerdo al primer objetivo específico, se concluye que, si existe una concernencia significativa entre el aislamiento social y desempeño laboral, presentando un grado de correlación inversa débil de -0,220 (22%). El grado de influencia del aislamiento social puede afectar débil el desempeño de un trabajador de modo inverso.

Tercera: Según el segundo objetivo específico, se establece que hay una concernencia significativa entre la exigencia extrema y el desempeño laboral, presentando un grado de correlación inversa débil de -0,229 (22,9%).

Cuarta: Basándose en el tercer objetivo específico, se determina que no hay una concernencia significativa entre la desacreditación y desempeño laboral, presentando un grado de correlación inversa escasa de -0,156 (15,6%).

Quinta: Según el cuarto objetivo específico, se determina que no hay una concernencia significativa entre la política organizacional y desempeño laboral, presentando un grado de correlación directa escasa de 0,143 (14,3%).

Sexta: Basándose en el quinto objetivo específico, se establece que hay una concernencia significativa entre la información y actuaciones ante el acoso y desempeño laboral, presentando un grado de correlación directa débil en 0,366 (36,6%)

Séptima: Según el sexto objetivo específico, se determina que no hay una concernencia significativa entre consecuencias y desempeño laboral, presentando un grado de correlación inversa moderada de -0,520 (52,0%).

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación, dado que la investigación ha revelado que no se encuentra una conexión importante entre el acoso en el trabajo y el desempeño laboral, con una correlación escasa de 0,082 (8,2), pero aun así se sugiere al gerente del Programa Social, se sugieren las siguientes acciones: fortalecer la prevención del acoso laboral, monitoreo y evaluación continua, mejorar el clima laboral y fomentar la comunicación abierta. La presente recomendación puede ayudar a la entidad pública a no solo abordar el problema del acoso laboral, sino también a identificar y trabajar en otros elementos que podrían afectar la productividad laboral asegurando un ambiente de trabajo más productivo y saludable.

Segunda recomendación, El acoso laboral puede afectar cómo los trabajadores desempeñan su labor en un pequeño porcentaje. A la luz de estos resultados, se recomienda las siguientes sugerencias a los colaboradores: fomentar el respeto y la colaboración, participar en programas de sensibilización, utilizar canales de comunicación, cuidar del bienestar personal y profesional, promover una cultura de apoyo y participar en encuestas de clima laboral. Estas recomendaciones están diseñadas para empoderar a los colaboradores y fomentar un ambiente laboral donde todos puedan desempeñarse de la mejor manera posible, minimizando cualquier influencia negativa del acoso laboral.

Tercera recomendación, se recomienda a los usuarios, con el fin de contribuir a un entorno laboral más saludable y productivo para los trabajadores con las que interactúan lo siguiente: promover el respeto y la cortesía en las interacciones, fomentar la comunicación constructiva, valorar el bienestar del personal, reportar incidentes de acoso, apoyar políticas de responsabilidad social empresarial y participar en encuestas y programas de mejora. Estas sugerencias pueden jugar un papel crucial en establecer un ambiente laboral que sea tanto respetuoso como productivo para los empleados, lo que, a su vez, puede reflejarse en una mejor calidad de servicio y productos.

Cuarta recomendación, se recomienda a los investigadores, realizar estudios adicionales considerando los siguientes aspectos: ampliar el tamaño y diversidad de la muestra, publicar y compartir resultados, realizar estudios longitudinales y analizar diferencias por demografía. Siguiendo estas recomendaciones, los investigadores pueden ayudar a profundizar y clarificar cómo el acoso laboral afecta el rendimiento en el trabajo, y proporcionar bases más sólidas para la formulación de políticas y prácticas efectivas en el lugar de trabajo.

REFERENCIAS

- Alarcon, R. (2021). El acoso laboral y el derecho a la integridad del personal administrativo del fonafun pnp, 2021. In *Universidad Autónoma de Perú*.
[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/905/1/Grimaldo Garcia%20Margarita Isabel.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/905/1/Grimaldo%20Garcia%20Margarita%20Isabel.pdf)
- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión de Futuro*, 11(1), 1–22.
<https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935472005.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación* (Sexta Ed.). <https://doi.org/10.29327/527957>
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Bencsik, A., Poór, J., & Juhász, T. (2024). Psychological harassment at work in Hungary and Slovakia. *Management and Marketing*, 19(1), 51–72. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2024-0004>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación* (Cuarta Ed.).
- Bielinska-Dusza, E., Lopes da costa, R., Hamerska, M., & Żak, A. (2023). Study on the Impact of Remote Working on the Satisfaction and Experience of IT Workers in Poland. *Forum Scientiae Oeconomia*, 5(1), 5–18. <https://doi.org/10.23762/fso>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos e una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/8684>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 1689–1699. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140–174. <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Chen, H., Ngansom, N., Atingabili, S., Zeudong, A., & Temagna, A. (2024). The impact of psychological capital on nurses' job performance: a chain mediation analysis of problem-focused coping and job engagement. *BMC Nursing*, 23(1), 1–19.
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01802-6>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. In *Mc Graw Hill* (Vol. 4, Issue 1).
- Córdova, E., Rodríguez, A., Suasnavas, P., & Vilaret, A. (2022). Instrumentos de identificación del mobbing o acoso laboral en Iberoamérica: una mirada desde el riesgo psicosocial. *Conecta Libertad*, 6(3), 57–76.
<https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/297/491>
- Cruz-Ausejo, L., & Rosales, J. (2022). Complicaciones asociadas al trabajo remoto durante la pandemia Covid-19: Una revisión rápida. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 22(4), 857–864. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v22i4.4806>

- Daba, L., Beza, L., Kefyalew, M., Teshager, T., Wondimneh, F., Bidiru, A., & Ketema, I. (2024). Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. *BMC Nursing*, 23(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16601>
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. In *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (1ra Ed., Issue January). <https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *Metodolo1. Sampieri R. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta [Internet]. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018. 1-753 p. Available from: shorturl.at/mwS39 *gía de la investigación: las rutas cuantitativa, cu* (Primera). shorturl.at/mwS39*
- Itatí, V. (2020). Mobbing maternal: un flagelo que sufren algunas trabajadoras de la administración pública de la provincia de Corrientes. *Universidad Nacional Del Nordeste*, 23(5), 26–39. <https://revele.uncoma.edu.ar/index.php/Sociales/article/view/2751/59587>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A., & de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Leščinskaite, A. (2023). Psychological Workplace Violence Against Older People in Lithuania. *Baltic Journal of Law and Politics*, 16(1), 42–59. <https://doi.org/10.2478/bjlp-2023-0003>
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing en el Trabajo y el Desarrollo de Trastornos por Estrés Postraumático. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251–275. <https://www.kwesthues.com/e-LeymannGustEJWOP1996.pdf>
- Mac Donald, J. (2022). Acoso laboral: el reconocimiento y el desprecio en el ámbito de trabajo. *Revista PRAXIS*, 85, 1–17. <https://doi.org/10.15359/praxis.85.1>
- Maslow, A. (1954). Motivation amd Personality. In *Harper & Row* (Tercera). <https://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/01/Maslow-1954.pdf>
- Mehmood, S., Jabeen, R., Khan, M. A., Khan, M. A., Gavurova, B., & Oláh, J. (2023). Impact of despotic leadership and workplace incivility on innovative work behavior of employees: Application of mediation-moderation model. *Heliyon*, 9(9). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19673>

- Mogollón, F., Becerra, L., Núñez, S., & Ancajima, J. (2023). Workplace harassment as a predictive element of depression in the Mype sector, Piura-Peru region. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 61–79. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.5>
- Mohd-Shamsudin, F., Bani-Melhem, A. J., Bani-Melhem, S., Khassawneh, O., & Aboelmaged, M. (2024). How job stress influences employee problem-solving behaviour in hospitality setting: Exploring the critical roles of performance difficulty and empathetic leadership. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 59(October 2023), 153–165. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2024.04.003>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., & Morante, M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: Un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627–632. <https://www.psicothema.com/pdf/3156.pdf>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez, R., & Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: Desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 335–345. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a03.pdf>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). EL acoso laboral. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1948/1939>
- Ozeki, C., Maeda, E., Hiraike, O., Nomura, K., & Osuga, Y. (2024). Changes in menstrual symptoms and work productivity after checklist-based education for premenstrual syndrome: an 8-month follow-up of a single-arm study in Japan. *BMC Women's Health*, 24(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s12905-024-03067-2>
- Peña, D., Toala, M., & Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *Revista Científica Mundo de La Investigación y El Conocimiento*, 6(1), 29–40. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Perez-Larrazabal, J., Lopezdelallave, A., & Topa, G. (2019). Organizational tolerance for workplace harassment: Development and validation of the POT scale. *Sustainability (Switzerland)*, 11(15), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su11154078>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administración. In *Pearson* (Vol. 0, Issue 12). <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administracion-10ed-Robbins-y-Coulter-1.pdf>
- Romero, K., Hegewald, J., Schulz, A., Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Wild, P. S., Arnold, N., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., Rossnagel, K., Riechmann-Wolf, M., Letzel, S., Beutel, M., Pfeiffer, N., Lackner, K., Münzel, T., & Seidler, A. (2020). Cardiovascular health outcomes of mobbing at work: Results of the population-based, five-year follow-up of the Gutenberg health study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00266-z>
- Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Salinas-Guayacundo, W. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una

- universidad del departamento de Boyacá. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 88, 189–205. <https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2527>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (Quinta Ed.).
- Sánchez, J. (2020). *El acoso laboral en la dignidad del trabajador en el Gobierno Regional de Tumbes- 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Sandín, B., Valiente, R. M., García, J., & Chorot, P. (2020). Psychological impact of the COVID-19 pandemic: Negative and positive effects in Spanish people during the mandatory national quarantine. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 25(1), 1–22. <https://doi.org/10.5944/RPPC.27569>
- Song, J., Shi, X., Zheng, X., Lu, G., & Chen, C. (2024). The impact of perceived organizational justice on young nurses' job performance: a chain mediating role of organizational climate and job embeddedness. *BMC Nursing*, 23(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01898-w>
- Takeuchi, R., Yu, N. Y., & Lin, C. C. (2022). Organizational politics and employee performance in the service industry: A multi-stakeholder, multi-level perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 133(January 2021), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103677>
- Undurraga, R., & López, N. (2020). Trayectorias Laborales de Mujeres y Violencia en el Trabajo: Una Cuestión de Género. *Psykhé*, 29(2), 1–14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>
- Velasquez, V. (2022). *Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede callao - 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16198>
- Vilchis-Chaparro, E., & Cruz-Ruiz, L. (2023). Mobbing en médicos residentes e internos en un hospital de segundo nivel de atención en la CDMX. *Revista Mexicana de Medicina Familiar*, 10(1), 17–23. <https://doi.org/10.24875/rmf.22000064>
- Zevallos, K. (2024). *Estudio de caso comparativo del clima organizacional por género en una entidad pública de Lima, 2023*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/131963>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 27
Matriz de consistencia

Título: El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa Social del Sector Público, Lima 2024.							
Autor: Ccalloquispe Palomino, Ronald Valentin.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables				Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1: Acoso Laboral				Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Alcance: Correlacional Corte: Transversal Población: 3000 personal administrativo con modalidad de contrato CAS u Orden de Servicio Muestra: 104 personal administrativo con modalidad de contrato CAS u Orden de Servicio Muestreo: No probabilístico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de Análisis: hipotético-deductivo
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Items	Escalas de medición	Niveles y rangos	
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?	Analizar la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Existe relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.					
¿Cual es la relación entre el aislamiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?	Analizar la relación entre el aislamiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Existe la relación entre el aislamiento social y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Aislamiento social	1 - 5		Leve [1 - 8] Medio [9 - 17] Grave [18 - 25]	
¿Cual es la relación entre la exigencia extrema y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?	Analizar la relación entre la exigencia extrema y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Existe la relación entre la exigencia extrema y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Exigencia extrema	6 - 9	Escala de Likert (0) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi continuamente (4) Continuamente	Alto valor [1 - 7] Media [8 - 13] Peor valor [14 - 20]	
¿Cual es la relación entre la desacreditación y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?	Analizar la relación entre la desacreditación y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Existe la relación entre la desacreditación y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Desacreditación	10 - 13		Alto valor [1 - 7] Media [8 - 13] Peor valor [14 - 20]	

¿Cual es la relación entre la política organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?	Analizar la relación entre la política organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Existe la relación entre la política organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Política organizacional	14 - 18		Mala [1 - 8] Regular [9 - 17] Bueno [18 - 25]
¿Cual es la relación entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?	Analizar la relación entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Existe la relación entre la información y actuaciones ante el acoso y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Información y actuaciones ante el acoso	19 - 21		Mala [1 - 33] Regular [34 - 66] Bueno [67 - 100]
¿Cual es la relación entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?	Analizar la relación entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Existe la relación entre las consecuencias y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024.	Consecuencias	22 - 23		(1) SI (0) NO (0) Menos de 1 vez / semana (1) 1 vez / semana (2) Más de 1 vez /semana (0) Menos de 6 meses (1) En torno a 6 meses (2) Más de 6 meses (1) SI (0) NO
				24		
				25		
				26		
				27		

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Tabla 28
Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL
Variable 1: Acoso Laboral	Leymann & Gustafsson (1996) El mobbing en el trabajo involucra comunicación hostil e inhumana hacia un individuo, quien es empujado a una situación de desamparo e indefensión. Según la definición esto debe ocurrir con mucha frecuencia y durante un largo periodo de tiempo. Debido a la alta frecuencia y larga duración del comportamiento hostil, este maltrato resulta en considerable sufrimiento psicológico, psicosomático y social.	La variable acoso laboral considera seis (06) dimensiones de las cuales se obtiene 27 preguntas que confirman el cuestionario de la medición de la variable	Aislamiento social	1 - 5	Escala de Likert (0) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi continuamente (4) Continuamente	Bajo [1 - 45] Medianamente [46 - 90] Alto [91 - 135]
			Exigencia extrema	6 - 9		
			Desacreditación	10 - 13		
			Política organizacional	14 - 18		
			Información y actuaciones ante el acoso	19 - 21		
			Consecuencias	22 - 23		
				24	(0) Menos de 1 vez / semana (1) 1 vez / semana (2) Más de 1 vez /semana	
				25	(0) Menos de 6 meses (1) En torno a 6 meses (2) Más de 6 meses	
26	(1) SI (0) NO					
Variable 2: Desempeño Laboral	Chiavenato (2011) El desempeño laboral es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva para las empresas en la actualidad	La variable desempeño laboral considera tres (03) dimensiones de las cuales se obtiene 14 preguntas que confirman el cuestionario de la medición de la variable	Desempeño tarea	1 - 4	Escala de Likert (1) nunca (2) casi nunca (3) algunas veces (4) casi siempre (5) siempre	Malo [1 - 23] Regular [24 - 47] Bueno [48 - 70]
			Desempeño contextual	5 - 10		
			Desempeño laboral contraproducente	11 - 14		

ANEXO 03: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 29
Cuestionario de la variable Acoso Laboral

Cuestionario de la variable Acoso Laboral							
Estimado participante:							
El siguiente es un cuestionario que pretende medir la variable Acoso Laboral en un Programa Social del Sector Público. Recuerda que, no hay respuesta correcta ni incorrecta.							
En tal sentido, le solicitamos responder cada uno de los ítems, marcando con un "X" sólo una de las alternativas, la que mejor le parezca, según los siguientes criterios:							
		0. Nunca	1. Casi nunca	2. A veces	3. Casi continuamente	4. Continuamente	
N°	ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL
		0	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: AISLAMIENTO SOCIAL							
1	He sido ignorado o excluido en el trabajo.						
2	He recibido respuestas hostiles a mis comentarios y preguntas.						
3	Mis comentarios y preguntas han sido ignoradas.						
4	He sido controlado y/o vigilado en extremo.						
5	No me pasan las llamadas o dicen que no estoy.						
DIMENSIÓN 2: EXIGENCIA EXTREMA							
6	Me han restringido recursos necesarios para realizar mi trabajo						
7	Me han obligado a realizar trabajos absurdos o inútiles						
8	Me recuerdan constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea						
9	Se me asignan tareas muy por debajo o muy por encima de mis competencias						
DIMENSIÓN 3: DESACREDITACIÓN							
10	He recibido críticas continuadas e injustificadas sobre mi trabajo						
11	He sido víctima de comentarios malintencionados de compañeros o superiores						
12	He sido objeto de insultos u ofensas sobre mi persona, actitudes o mi vida privada						
13	He sido víctima de burlas y bromas pesadas, sobre mi físico, forma de ser, etc.						
DIMENSIÓN 4: POLITICA ORGANIZACIONAL							
14	En la organización donde trabajo, el trato a los trabajadores es correcto y respetuoso						
15	Mis jefes cuando mandan y dan órdenes suelen hacerlo de forma adecuada						
16	Hay un buen entendimiento entre jefes y trabajadores						
17	El desarrollo profesional (promoción), se hace de forma justa y razonable						
18	En la organización donde trabajo la toma de decisiones es democrática						
DIMENSIÓN 5: INFORMACION Y ACTUACIONES ANTE EL ACOSO							
19	En la empresa en que trabajo, hay una buena información sobre el acoso psicológico						
20	"Tenemos información sobre los medios y procedimientos establecidos en mi organización en el caso						
21	de que algún trabajador sea objeto de acoso psicológico"						
DIMENSIÓN 6: CONSECUENCIAS							
22	Sufro enfermedades que atribuyo al acoso psicológico en el trabajo						
23	Visito al médico debido al acoso psicológico en el trabajo						
24	¿Has sido objeto de acoso psicológico en el trabajo?	1 SI 0 NO					
25	¿Con qué frecuencia?	0 Menos de 1 vez / semana 1 1 vez / semana 2 Más de 1 vez /semana					
26	¿Durante cuánto tiempo?	0 Menos de 6 meses 1 En torno a 6 meses 2 Más de 6 meses					
27	¿Has sido testigo de acoso psicológico en el trabajo?	1 SI 0 NO					

Tabla 30
Cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Cuestionario de la variable Desempeño Laboral							
Estimado participante:							
El siguiente es un cuestionario que pretende medir la variable Desempeño Laboral en un Programa Social del Sector Público. Recuerda que, no hay respuesta correcta ni incorrecta.							
En tal sentido, le solicitamos responder cada uno de los ítems, marcando con un "X" sólo una de las alternativas, la que mejor le parezca, según los siguientes criterios:							
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	
N°	ÍTEMS	VALORACIÓN					TOTAL
		1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO TAREA							
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.						
2	He sido capaz de establecer prioridades.						
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.						
4	He gestionado bien mi tiempo.						
DIMENSIÓN 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL							
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.						
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.						
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.						
8	He asumido responsabilidades adicionales.						
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.						
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.						
DIMENSIÓN 3: DESEMPEÑO LABORAL CONTRAPRODUCTENTE							
11	He empeorado los problemas del trabajo.						
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos						
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.						
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos						

ANEXO 04: FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Ficha técnica del instrumento del Acoso Laboral



Universitas Psychologica
ISSN: 1657-9267
revistascientificasjaveriana@gmail.com
Pontificia Universidad Javeriana
Colombia

Moreno-Jiménez, Bernardo; Rodríguez-Muñoz, Alfredo; Morante, Maria Eugenia; Garrosa, Eva; Rodríguez-Carvajal, Raquel; Díaz-Gracia, Liliana
Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida
Universitas Psychologica, vol. 7, núm. 2, mayo-agosto, 2008, pp. 335-345
Pontificia Universidad Javeriana
Bogotá, Colombia

Available in: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64770203>

Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida

Assessment of Mobbing: Development and Exploratory Study of a Measure Scale

Recibido: agosto 15 de 2006 | Revisado: agosto 29 de 2007 | Aceptado: febrero 10 de 2008

BERNARDO MORENO-JIMÉNEZ*
ALFREDO RODRÍGUEZ-MUÑOZ
MARIA EUGENIA MORANTE
EVA GARROSA
RAQUEL RODRÍGUEZ-CARVAJAL
LILIANA DÍAZ-GRACIA**

Universidad Autónoma de Madrid, España

Corporación Universitaria Iberoamericana, Bogotá, Colombia

ABSTRACT

The present study shows the development and the factorial validation of the Mobbing at Work Questionnaire (MWQ), analyzing the internal structure of the questionnaire, as well as the internal consistency (Cronbach's alpha) of its different scales and the structural interdependence between them. The questionnaire was completed by 103 Spanish employees of the Community of Madrid. Both exploratory and confirmatory factor analyses indicated that the three factor model of the MWQ provided a good fit to the data, with two indices (CFI and GFI) near 1,00 and the RMSEA and RMR below 0.05. Cronbach's alphas were high for the different scales. The relations between them confirm the theoretical structure proposed in the questionnaire. Together, the three dimensions of the questionnaire were able to explain 72.6% of the variance. So far, present study shows that MWQ seems to be a valid and a reliable measure for mobbing.

Key words authors

Mobbing, Assessment, Factorial Validity.

Key words plus

Harassment Labor, Employment-Psychology, Validity of Tests.

Anexo 1. Cuestionario de Acoso Psicológico en el Trabajo

A continuación, por favor, contesta con qué frecuencia has sido objeto de este tipo de comportamientos en el trabajo durante los últimos seis meses:

1. He sido ignorado o excluido en el trabajo
2. He recibido respuestas hostiles a mis comentarios y preguntas
3. Mis comentarios y preguntas han sido ignoradas
4. He sido controlado y/o vigilado en extremo
5. No me pasan las llamadas o dicen que no estoy
6. Me han restringido recursos necesarios para realizar mi trabajo
7. Me han obligado a realizar trabajos absurdos o inútiles
8. Me recuerdan constantemente cualquier error que cometo, por pequeño que sea
9. Se me asignan tareas muy por debajo o muy por encima de mis competencias
10. He recibido críticas continuadas e injustificadas sobre mi trabajo
11. He sido víctima de comentarios malintencionados de compañeros o superiores
12. He sido objeto de insultos u ofensas sobre mi persona, actitudes o mi vida privada
13. He sido víctima de burlas y bromas pesadas, sobre mi físico, forma de ser, etc.
14. En la organización donde trabajo, el trato a los trabajadores es correcto y respetuoso
15. Mis jefes cuando mandan y dan órdenes suelen hacerlo de forma adecuada
16. Hay un buen entendimiento entre jefes y trabajadores
17. El desarrollo profesional (promoción), se hace de forma justa y razonable
18. En la organización donde trabajo la toma de decisiones es democrática
19. En la empresa en que trabajo, hay una buena información sobre el acoso psicológico
20. Tenemos información sobre los medios y procedimientos establecidos en mi organización en el caso de que algún trabajador sea objeto de acoso psicológico
21. En mi organización hay procedimientos para intervenir en caso de acoso psicológico
22. Sufro enfermedades que atribuyo al acoso psicológico en el trabajo
23. Visito al médico debido al acoso psicológico en el trabajo

El acoso psicológico consiste en continuadas actitudes y comportamientos hostiles, dirigidos de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en último término, provocar el abandono del puesto de trabajo. A partir de esta definición y según lo ocurrido durante los últimos seis meses, responde a las siguientes cuestiones.

El acoso psicológico consiste en continuadas actitudes y comportamientos hostiles, dirigidos de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, con el fin de desprestigiar, humillar, aislar y, en último término, provocar el abandono del puesto de trabajo. A partir de esta definición y según lo ocurrido durante los últimos seis meses, responde a las siguientes cuestiones.

- | | | | | |
|--|---|----|---|----|
| 24. ¿Has sido objeto de acoso psicológico en el trabajo? | 1 | SÍ | 0 | NO |
| Por parte de tus superiores | 1 | SÍ | 0 | NO |
| Por parte de tus compañeros | 1 | SÍ | 0 | NO |
| Por parte de ambos | 1 | SÍ | 0 | NO |
-
- | | | | | | | |
|--------------------------|---|-------------------------|---|----------------|---|-----------------------|
| 25. ¿Con qué frecuencia? | 0 | Menos de 1 vez / semana | 1 | 1 vez / semana | 2 | Más de 1 vez / semana |
|--------------------------|---|-------------------------|---|----------------|---|-----------------------|
-
- | | | | | | | |
|-----------------------------|---|------------------|---|--------------------|---|----------------|
| 26. ¿Durante cuánto tiempo? | 0 | Menos de 6 meses | 1 | En torno a 6 meses | 2 | Más de 6 meses |
|-----------------------------|---|------------------|---|--------------------|---|----------------|
-
- | | | | | |
|---|---|----|---|----|
| 27. ¿Has sido testigo de acoso psicológico en el trabajo? | 1 | SÍ | 0 | NO |
|---|---|----|---|----|

Aislamiento social: Ítems 1-5.

Exigencia extrema: Ítems 6-9.

Desacreditación: Ítems 10-13.

Política organizacional: Ítems 14-18. Estos ítems deben invertirse para calcular la puntuación total.

Información y actuaciones ante el acoso: Ítems 19-21.

Consecuencias: Ítems 22-23.

ARTÍCULO ORIGINAL

**Validación de la escala desempeño laboral individual en
colaboradores peruanos**

Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees

Luis A. Geraldo Campos¹
Universidad Peruana Unión, Perú

Recibido: 30 - 12 - 21

Aceptado: 21 - 02 - 22

Publicado: 30 - 06 - 22

Resumen

Los estudios realizados sobre desempeño laboral son extensos. En el Perú no se ha evidenciado sus propiedades psicométricas de la escala desempeño laboral individual; por lo tanto, existen instrumentos contruidos por otros autores basados en teorías diferentes a la propuesta en esta investigación, por lo que amerita contar con una herramienta que permita medir adecuadamente el desempeño de los colaboradores. El objetivo de este estudio fue evaluar la confiabilidad y la validez de la escala desempeño laboral individual. Se consideró una metodología de tipo instrumental de corte transversal, con la participación de 424 participantes, se evidenció la validez basada en el contenido, como también la evidencia de validez basada en la estructura interna del constructo, empleando el AFC. Se encontró una V de Aiken con valores >0.80 , valores de asimetría y curtosis, IHC superiores >0.35 . En tanto, el AFC encontró adecuados y significativos indicadores de bondad de ajuste al reducirse la escala de 18 ítems a 14 ítems ($\chi^2/df < 2.91$; CFI > 0.95 ; TLI > 0.94 ; SRMR < 0.04 el RMSEA > 0.06). Se concluye que la escala de desempeño laboral individual cuenta con adecuadas propiedades psicométricas y se puede utilizar con 14 ítems para la versión peruana que validan el factor desempeño de tarea, contextual y contraproducente.

Palabras clave: Desempeño de la tarea; análisis factorial exploratorio; desempeño contextual; propiedades psicométricas; desempeño laboral contraproducente.

Abstract

In Peru, the psychometric properties of the individual work performance scale have not been demonstrated. Therefore, there are instruments constructed by other authors based on theories different from the one proposed in this research, so it is necessary to have a tool to adequately measure the performance of the collaborators. The objective of this study was to evaluate the reliability and validity of the individual work performance scale. A cross-sectional study was conducted with 424 participants, the evidence of validity based on the content, as well as the evidence of validity based on the internal structure of the construct, using the AFC. Aiken's V was found with values >0.80 , values of asymmetry and kurtosis, IHC superior >0.35 . In addition, the AFC found adequate and significant indicators of goodness of fit when the scale was reduced from 18 items to 14 items ($\chi^2/df < 2.91$; CFI > 0.95 ; TLI > 0.94 ; SRMR < 0.04 the RMSEA > 0.06). It is concluded that the individual work performance scale has adequate psychometric properties and can be used with 14 items for the Peruvian version that validate the task performance factor, contextual and counterproductive.

tional instrumental methodology was considered, with the participation of 424 participants. The validity based on the content was evidenced, as well as the evidence of validity based on the internal structure of the construct, using the AFC. Aiken's V with values >0.80 , skewness and kurtosis values, and higher IHC >0.35 were found. Meanwhile, the AFC found adequate and significant goodness-of-fit indicators when the scale was reduced from 18 items to 14 items ($\chi^2/df < 2.91$; CFI > 0.95 ; TLI > 0.94 ; SRMR < 0.04 the RMSEA > 0.06). It is concluded that the individual job performance scale has adequate psychometric properties and can be used with 14 items for the Peruvian version that validate the task, contextual and counterproductive performance factors.

Keywords: Task performance; exploratory factor analysis; contextual performance; psychometric properties; counterproductive work performance.

APÉNDICE

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando. Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión:

Marque con una "X" según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5

Nota: Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

N°	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

ANEXO 05: CONSENTIMIENTO ASENTIMIENTO INFORMADO.

Consentimiento informado

Título de la investigación: El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa social del Sector Público, Lima 2024.

Investigador (a) (es): Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa Social del Sector Público, Lima 2024”, cuyo objetivo es analizar la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino del programa de estudio Programa Académico de maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de virtual de la plataforma forms de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informa que los resultados de la investigación se alcanzarán a la Universidad al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para

ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

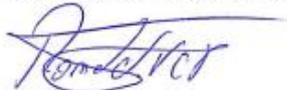
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (es) Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino email: ccalloquispe@gmail.com y asesor Sebastián Sánchez Diaz email: SSANCHEZDI@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento¹

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino Fecha y hora: 02/06/24 18:00.

Nombre y apellidos: Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino

Firma(s):



Fecha y hora: 02/06/24 18:00

Asentimiento informado

Título de la investigación: El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa Social del Sector Público, Lima 2024.

Investigador (a) (es): Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “El acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un Programa Social del Sector Público, Lima 2024”, cuyo objetivo es analizar la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024. Esta investigación es desarrollada por Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino del programa de estudio Programa Académico de maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de un programa social del sector público, Lima 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de virtual de la plataforma Forms de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Participante puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que el participante haya aceptado participar puede abandonar el estudio sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

La participación en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad al participante tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la Universidad al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista al participante es

totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a) (es) Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino email: ccalloquispe@gmail.com y asesor Sebastián Sánchez Diaz email: SSANCHEZDI@ucvvirtual.edu.pe.

Asentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación.

Nombre y apellidos: Ronald Valentin Ccalloquispe Palomino

Firma(s): 

Fecha y hora: 02/06/24 18:00