



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Hostigamiento laboral como un factor determinante en la
satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad
Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de
Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Javier Pérez, Tatiana Stefany (orcid.org/0000-0002-9534-9832)

Lavado Layza, Merly Isabel (orcid.org/0000-0001-8075-3085)

ASESOR:

Dr. Loyaga Bartra, Ernesto Maximiliano (orcid.org/0000-0002-5126-7501)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO — PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres Jacqueline y César porque hicieron posible este sueño, a mis hijos Mathías y Rafaella que, a pesar de la tempestad, fueron mi motor para seguir luchando y no decaer, a todas aquellas personas que junto a mí caminaron en todo momento dándome apoyo constante. En mención especial para Dios, por darme la fortaleza de guiarme hasta esta etapa.

Tatiana Stefany Javier Pérez.

A Dios, por haberme dado vida, salud y fuerza para seguir adelante y por permitirme llegar a este punto tan importante de mi formación profesional. A mi Abuelito Luis, a mi Tía Nataly, por su esfuerzo y su apoyo a lo largo de mi carrera profesional, por sus buenos consejos y por creer en mi en todo este tiempo y en especial a mi mamá que desde el cielo me cuida y me da fuerzas para seguir adelante.

Merly Isabel Lavado Layza.

AGRADECIMIENTO

Con profunda estima y reconocimiento, a nuestro asesor, Dr. Ernesto Maximiliano Loyaga Bartra, por dedicar su tiempo a compartir sus conocimientos y orientarnos hacer nuestra tesis en todo este proceso.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOYAGA BARTRA ERNESTO MAXIMILIANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Hostigamiento laboral como un factor determinante en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo", cuyos autores son JAVIER PEREZ TATIANA STEFANY, LAVADO LAYZA MERLY ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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.

TRUJILLO, 19 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ERNESTO MAXIMILIANO LOYAGA BARTRA DNI: 40709475 ORCID: 0000-0002-5126-7501	Firmado electrónicamente por: ELOYAGAB el 16-07- 2024 20:00:34

Código documento Trilce: TRI - 0765412





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, JAVIER PEREZ TATIANA STEFANY, LAVADO LAYZA MERLY ISABEL estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Hostigamiento laboral como un factor determinante en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
JAVIER PEREZ TATIANA STEFANY DNI: 72782049 ORCID: 0000-0002-9534-9832	Firmado electrónicamente por: TJAVIERP8 el 13-07-2024 00:38:04
LAVADO LAYZA MERLY ISABEL DNI: 74576661 ORCID: 0000-0001-8075-3085	Firmado electrónicamente por: MLAVADOLA28 el 30-07-2024 10:57:50

Código documento Trilce: INV - 1698756



Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor/autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	30
ANEXOS	36

Índice de Tablas

Tabla 1. Análisis descriptivo	19
Tabla 2. Resumen de modelo entre la variable Hostigamiento Laboral y Satisfacción Labora	20
Tabla 3. Análisis de varianza entre la variable Hostigamiento Laboral y Satisfacción Laboral	20
Tabla 4. Coeficientes de ecuación de regresión lineal entre variable hostigamiento laboral y satisfacción laboral	21
Tabla 5. Relación entre satisfacción intrínseca y hostigamiento laboral	22
Tabla 6. Relación entre satisfacción extrínseca y hostigamiento laboral	22
Tabla 7. Nivel de satisfacción laboral	23
Tabla 8. Nivel de Hostigamiento Laboral	24

RESUMEN

Este trabajo de investigación se realiza con la finalidad de estudiar la satisfacción laboral en el sector público, ya que con el pasar del tiempo las organizaciones han considerado cada vez más el clima organizacional y su efecto que causa en la satisfacción laboral. El presente estudio tuvo como objetivo general (1) Definir la influencia del hostigamiento laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo. La muestra total de los participantes estuvo conformada por 300 trabajadores de ambos sexos, con edades entre 25 y 40 años. Para la variable de Satisfacción Laboral se empleó la escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, y para la variable Hostigamiento Laboral el inventario de acoso laboral (Lipt-60) construido por Leyman. Se halló una correlación positiva débil entre el hostigamiento laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza. Esto indica que, a mayor hostigamiento laboral, mayor satisfacción laboral. Es decir, se muestra una relación significativa de tipo causa efecto entre las variables.

Palabras clave: Hostigamiento Laboral, Satisfacción Laboral, sector público.

ABSTRACT

This research work is carried out with the purpose of studying job satisfaction in the public sector, since with the passage of time organizations have increasingly considered the organizational climate and its effect on job satisfaction. The general objective of this study was (1) To define the influence of workplace harassment on the job satisfaction of workers of the La Esperanza District Municipality in the area of Sub-Management of Supervision, Safety and Health for Work. The total sample of participants was made up of 300 workers of both sexes, aged between 25 and 40 years. For the Job Satisfaction variable, the Warr, Cook and Wall Job Satisfaction scale was implemented, and for the Workplace harassment variable, the workplace bullying inventory (Lipt-60) constructed by Leyman. A weak positive assessment was found between workplace harassment and job satisfaction of the workers of the La Esperanza District Municipality. This indicates that the greater the workplace harassment, the greater the job satisfaction. That is, a significant cause-effect relationship is shown between the variables.

Keywords: Workplace Harassment, Job Satisfaction, public sector

I. INTRODUCCIÓN

El hostigamiento laboral o comúnmente llamado “acoso laboral” o “Mobbing”, es un fenómeno que está inmerso al interior de muchas organizaciones, y que afecta de gran manera en el bienestar y la actividad laboral de los trabajadores (Lanata, 2018). Según la Real academia (2020) el hostigamiento laboral, es toda acción dirigida a ocasionar un daño psicológico, miedo e inclusive terror en el trabajador respecto a su entorno laboral, colocando a esta persona en una situación de vulnerabilidad y privando del derecho a su intimidad.

Por otro lado, para Matehu (2022) el hostigamiento en el trabajo, conlleva a que uno de los implicados se sienta superior ante la otra persona, pues su intención es verse y sentirse dominante, estableciendo autoridad sobre la persona víctima. El acoso laboral, hace que los colaboradores bajen su nivel de productividad y eficiencia, reduciendo sus niveles de satisfacción con respecto a su trabajo, aumentando así, el absentismo y muchas conllevando el abandono laboral. Además, esta situación afecta en la salud física y mental del colaborador, haciendo que dude de sus capacidades (Paravic, Burgos, y Luengo, 2018).

A Nivel Mundial la Organización Internacional del Trabajo, el 17,9% tanto de hombres como mujeres han sufrido de mobbing laboral y violencia de tipo psicológico en su centro laboral, y solo el 8,5% de ellos, enfrentaron la violencia y el acoso de tipo físico, siendo en mayor medida los varones (OIT, 2022).

De la misma manera, el Diario Gestión (2022) haciendo referencia al estudio realizado por la OIT, señala que más de 1 de cada 5 colaboradores han sido víctimas de violencia y hostigamiento en su centro de trabajo, presentándose en diferentes modalidades (física, psicológica y sexual).

Por otra parte, en nuestro país, Perú, durante el 2021 y primer mes de 2022 se registraron 21 actas por casos de acoso sexual laboral, donde 34 son denuncias emitidas por diferentes colaboradores (SUNAFIL, 2022).

Además, según el Gobierno del Perú, indica que el 34% de trabajadores del sexo femenino, han experimentado hostigamiento sexual laboral, de este porcentaje, solo el 4% reconoce haber sido víctima y un 10% de ellas denuncia esta acción (Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, 2021).

Según, la Defensoría del Pueblo (2018) solo el 44% de los 25 gobiernos regionales, cuenta con una normatividad interna que favorece a la precaución y sanción de los actos de acoso sexual en el trabajo, además remitió a los

diferentes gobiernos regionales una ordenanza sobre la publicación que considera al hostigamiento sexual laboral como un tema de prioridad, y cuáles serán los procedimientos para sancionar estas acciones.

Bazualdo et al, (2022) indican que el hostigamiento laboral es un factor negativo sobre (S.L). En tanto, Pizarro, et al. (2019) definen a la satisfacción laboral, como aquel sentimiento positivo que el trabajador tiene sobre su trabajo. Además, menciona que mientras mayor sea el nivel satisfacción por parte del trabajador hacia su trabajo, mayor nivel de productividad se evidenciará (Vargas, Vizzuett y Amador, 2018).

Según Charaja y Mamani (2014) indican que, la satisfacción laboral se entiende por ser una sensación que un individuo percibe al obtener una igualdad ante una o distintas necesidades, lo que se da como resultado de distintas interacciones entre la persona y los colaboradores del trabajo, se refiere a lo que una persona desea lograr en su trabajo y lo que logra obtener de él.

Asimismo, Shaun (1998) citado por Charaja y Mamani (2014), refiere que es un grupo de sentimientos positivos que expresan y sienten los trabajadores de una empresa en cuanto a la visión, misión, objetivos y al desarrollo de la institución, como también el orgullo que tienen los trabajadores por integrar en la organización.

Por otro lado, Trujillo y Vargas (2017), mencionan que la satisfacción laboral se logra relacionar abiertamente con la inteligencia de algún colaborador dentro de la empresa, lo que está práctica se modifica en la sensación del colaborador y termina en una experiencia emocional, ya que todos estos factores concluyen en la forma de actuar de la persona.

Parrish y Fritzsche (como se citó en Pujol y Dabos 2018) señalan que la (S.L), se refiere al nivel en que los trabajadores les gusta y cómo se desenvuelven en su centro laboral.

Entonces, según lo expuesto por Chávez y Zambrano (2023) el hostigamiento laboral, es un factor determinante del nivel de satisfacción de los colaboradores que han sido víctimas de este acto; lo que se convierte en una mala salud tanto física como psicológica, que a su vez interfiere en su desempeño como trabajadores.

Considerando dicha problemática, se planteó como interrogante: ¿Cuál es la influencia del Hostigamiento laboral en la satisfacción laboral de los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo?

Para llevar a cabo esta investigación, se planteó como objetivo general, definir la influencia del hostigamiento laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo.

Asimismo, consideramos los siguientes objetivos específicos, Identificar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo. Determinar la relación entre las dimensiones de satisfacción laboral y hostigamiento laboral. Determinar los niveles de hostigamiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo.

Por consiguiente, el presente estudio se argumenta a nivel teórico, por motivo que aportará conocimientos a la base científica, considerando estudios de los últimos 7 años y que se encuentran relacionados a las variables estudiadas.

Además, servirá como precedente para otros investigadores que deseen estudiar las mismas variables.

De igual manera, a nivel práctico, se justifica, puesto que por medio de los resultados que se logren obtener, las empresas mostrarán interés por plantear y ejecutar estrategias que reduzcan el nivel de hostigamiento laboral y así contribuyan con la satisfacción de los colaboradores, quienes vienen siendo un aspecto primordial para conseguir los objetivos antes mencionados.

En cuanto al punto de vista social, se justifica, porque a través del presente estudio se buscará aportar a los trabajadores en general una ayuda específica en cuanto a los derechos primordiales en la relación de trabajo, la dignidad de la persona, integridad moral, psíquica y física.

Finalmente, a nivel metodológico, el estudio empleará instrumentos que posean una validez y confiabilidad apropiadas para su aplicación.

II. MARCO TEÓRICO

En el estudio hecho por, Villegas y Arias (2020) cuya investigación lleva por título “Los estilos de personalidad como predictores de la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de transportes”. Se utilizó una población de 65 colaboradores de una entidad que se ejerce en Arequipa. Primeramente, se realizó los procesos estadísticos descriptivos, después los comparativos, seguidamente de las correlaciones y por ultimo los análisis predictivos.

Así mismo los resultados en el análisis predictivo, señala que el estilo de personalidad no tiene un impacto decisivo en la satisfacción laboral, ya que los modelos estadísticos planteados para el estudio de regresión no tuvieron significancia, además se logra evidenciar que el Individualismo pronostica la satisfacción con la entidad en un conocimiento positivo, esto nos dice que los colaboradores que se preocupan por ellos mismos y no por los demás se encuentran más satisfechos, esto explica, porque cuyo estilo de personalidad, les ha admitido lograr más éxito en su centro de trabajo.

Por otra parte, Escobedo et al. (2016) en su investigación que tiene como objetivo, determinar el probable vínculo predictor entre factores socioculturales y factores agroambientales con la satisfacción laboral. Para esto, uso de un método de tipo transversal correlacional. La muestra la conformó 301 participantes del personal operativo de este rubro. El instrumento de medición fue justificado en su teoría, dividiéndose en tres secciones, cada una contiene los indicadores de los constructos que se intentan medir. Los 14 ítems iniciales miden diversos elementos de la satisfacción laboral; los 9 siguientes ítems tienen diferentes factores socioculturales y los 4 últimos se relacionan con el constructo factores ergoambientales. Se concluye que, el nivel de afección que reciben los colaboradores por los factores ambientales es en grado regulado.

Bano (2016) en su investigación tuvo como propósito, explorar el acoso laboral en conexión con la satisfacción en el trabajo y la intención de rotación. El estudio es de enfoque transversal, porque los datos se recopilan en un solo intento y en un período de tiempo particular. Participaron en la muestra 280 empleados de

diferentes hoteles con sede en Rawalpindi y Islamabad. Se encontró como resultado que, la variable acoso laboral afecta de manera negativa en la satisfacción de estos, generando un sentimiento de abandono hacia la organización. Inclusive, pese al apoyo percibido resulta no suficiente como para mediar los niveles de acoso en la organización.

Kirubel (2015) tuvo a bien analizar los factores que determinan la satisfacción laboral de los empleados del Banco de Desarrollo de Etiopía. El estudio es cuantitativo descriptivo. La muestra lo conformaron 207 trabajadores, los cuales fueron evaluados a través de la escala de Satisfacción de Minnesota. Donde se encontró que el nivel de satisfacción de los colaboradores encuestados, pueden repercutir en la productividad y rendimiento de estos. Como conclusión, se destaca la creación de una cultura que promueva el empoderamiento de los trabajadores, reconocimiento y recompensas que ayuden a mejorar su nivel de productividad y desempeño, los cuales favorecerán a la misma vez, en su nivel de satisfacción.

Jiménez et al (2005) en su estudio que realizó, tuvo como objetivo estudiar de manera exploratoria si las variables organizacionales están relacionadas considerablemente en la aparición del acoso psicológico. Su investigación tuvo como muestra 103 colaboradores de la Comunidad de Madrid. Utilizaron el cuestionario de acoso psicológico en el trabajo. En cuanto al efecto de los análisis de regresión presentan efectos destacados que respaldan la especulación organizacional en la evolución del acoso laboral, estando esto específicamente sobresaliente en el rol que realizan tanto la política organizacional como el tipo de contrato y antecedente del acoso.

Parra y Romaña (2021) tuvieron como objetivo de estudio, analizar la repercusión del acoso laboral en la productividad de los conductores de diferentes empresas transportistas de Quibdó. El estudio es mixto y cuenta con un diseño paralelo convergente. Solo participaron 20 conductores. Para la evaluación se usó el Inventory of Psychological Terrorization Modificado (LIPT-60). Se encontró como resultados, que la mayoría de conductores evidencia una buena productividad dentro de su trabajo, generando una satisfacción con este, además, indican no haber sido víctimas de hostigamiento por parte de sus superiores.

Según, Ahmad, E. et al. (2022). Su investigación tuvo como objetivo investigar el efecto de la satisfacción laboral (S.L) sobre la intención de renunciara un empleo utilizando el agotamiento laboral como factor de mediación en el sector bancario de Jordania. Utilizando el coeficiente de correlación de Pearson. Así mismo investigaron la conexión entre la satisfacción laboral a través de sus dimensiones (satisfacción con el salario, con la promoción, con loscompañeros de trabajo, satisfacción con los bonos, con la comunicación) y la intención de dejar un trabajo a través de sus dimensiones (remuneración, naturaleza del trabajo, Problemas de salud y conducción ineficaz). Se utilizóel método analítico descriptivo. En el estudio se halló una correlación significativaentre la (S.L) en sus dimensiones y la dimensión problemas de salud. Finalmente se recomienda motivar a los empleados revisando políticas salariales, ascensos y bonos según resultados.

Blumel et al. (2023) que evaluaron conocer el impacto del hostigamiento laboral como factor en la satisfacción laboral de trabajadores en el África Subsahariana, compuesta por un 70% de mujeres, un 27% de hombres, siendo un total de 576 trabajadores de diversos países. Los resultados demuestran que el hostigamiento verbal experimentado tuvo un impacto negativo en la satisfacción laboral ($\beta = -.34$, $p \leq .001$). $R^2 = 0,12$. También, el hostigamiento psicológico experimentado tuvo un impacto negativo débil en la satisfacción laboral ($\beta = -.06$, $p \leq .05$). $R^2 = 0,03$.

De la misma forma, Muñoz y López (2022) ejecutaron un estudio predictivo del acoso laboral a través de los índices de (S.L) en colaboradores docentes de educación superior, la precisión de las predicciones es superior al 91%, por lo tanto, el acoso laboral se puede dar ante una baja satisfacción laboral del 23%.

En otro sentido, se define al hostigamiento laboral, según Fuentes (2008) señala que el hostigamiento laboral radica en cualquier comportamiento abusivo, como conductas, silabas, gestos, actos, escritos y toda una rama de lenguaje que atente contra la honorabilidad o integridad física de otro individuo.

Deitinger (como se citó en Ferrari et al., 2008) observó que causas como la competitividad organizacional pero también la existencia de calidad de trabajo

defectuoso de una empresa eficaz y ética son componentes que propician sistemas estresores. Leymann (1996) indica que se trata de conductas repetitivas y continuas en el tiempo, y por su persistencia producen efectos negativos sobre la víctima.

La teoría que tiene mayor relación y afinidad es la de Leymann (1996) quien establece que el hostigamiento laboral o también denominado como Mobbing, contempla un entorno desfavorable que se presenta dentro del contexto laboral, produciendo un ambiente de vulnerabilidad y aislamiento, a causa de los diversos tipos de agresión que se ejecuta hacia un individuo en particular o un grupo en específico.

Por otro lado, Leymann (1999, citado por Ochoa, et al., 2021) hace referencia de seis dimensiones que abarca el hostigamiento laboral, encontrando en primer lugar al desprestigio, el cual hace referencia a todos aquellos actos que tienen como fin menospreciar la labor de la persona que víctima, por medio de rumores infundados, así también, está la dimensión entorpecimiento del progreso, en donde el trabajador opta por aislarse, debido a las acontecimientos malintencionadas de terceros, cumpliendo sus funciones por obligación más que por gusto, también, está la dimensión incomunicación, el cual tiene como propósito obstaculizar la comunicación del sujeto ya sea dentro o fuera de la organización, por medio de burlas, comentarios negativos, ignorar o minimizar su presencia; referente a la dimensión intimidación encubierta, esta se caracteriza por las conductas disfrazadas que buscan dañar a la víctima, mientras que la dimensión de intimidación manifiesta, evidencia comportamientos agresivos directos y notorios; finalmente, se menciona a la dimensión desprestigio personal, este busca minusvalorar a la persona por como es, piensa y actúa.

De la misma forma, Leymann (1999) indica que el hostigamiento laboral se presenta de diferentes maneras, entre ellas y más ejercidas, son las críticas recurrentes y sin fundamento referentes a su labor, persecución continua por parte sus compañeros o superiores con la finalidad de subestimar la imagen de la persona afectada, produciendo una inhibición en sus responsabilidades laborales.

Por otro lado, referente a la variable de satisfacción laboral, Warr, Cook y Wall

(1979) lo definen como aquel sentimiento de agrado que tiene el sujeto hacia su entorno de trabajo.

De igual manera, estos mismos autores citados por Díaz, et al. (2023) mencionan que la satisfacción laboral está dividida en dos componentes: satisfacción intrínseca y extrínseca, la primera tiene que ver con el crecimiento personal, donde la persona adquiera nuevos conocimientos que contribuyen a su crecimiento en todos los aspectos de su vida, impulsándolo a seguir sus ideales y creando buenas relaciones tanto en el ambiente laboral, social como en el familiar.

Respecto a la satisfacción laboral extrínseca, tiene que ver con aspectos del entorno de trabajo, la remuneración económica, las condiciones en las que se va a desempeñar, los recursos humanos que van a estar cerca durante su desarrollo laboral y aspectos como la ergonomía (Cuesta, 2020).

Sánchez et al, (2017) señala que la (S.L) estaría asociada con el nivel de conocimiento que tiene la persona dentro de su entorno de trabajo. Pues la experiencia que esta tenga, serán determinantes para crear una percepción respecto a la organización, lo que resulta finalmente como una componente emocional y conductual.

El éxito de una empresa, tiene que ver de gran manera con la integración de sujetos a los proyectos de la compañía, pues de esta forma ellos verán a los objetivos planteados como propios, lo que generará mayor compromiso y satisfacción (Alvarez, López y Silva, 2019).

Es así que, en un estudio realizado en profesionales de salud en Cajamarca, se determinó que el acoso laboral es un factor predictor del nivel de satisfacción laboral de estos, y en su mayoría por causa de una sociedad patriarcal, donde las mujeres son las más afectadas, siendo el tipo de modalidad de acoso más común el de índole sexual (Bazuelo, et al., 2022).

Según Charaja y Mamani (2014) indican que, la satisfacción laboral se entiende por ser una sensación que un individuo percibe al obtener una igualdad ante una o distintas necesidades, lo que se da como resultado de distintas interacciones entre la persona y los colaboradores del trabajo, se refiere a lo que una persona desea lograr en su trabajo y lo que logra obtener de él.

Asimismo, Shaun (1998) citado por Charaja y Mamani (2014), refiere que es un

grupo de sentimientos positivos que expresan y sienten los trabajadores de una empresa en cuanto a la visión, misión, objetivos y al desarrollo de la institución, como también el orgullo que tienen los trabajadores por integrar en la organización.

Por otra parte, Trujillo y Vargas (2017), mencionan que la satisfacción laboral se logra relacionar inmediatamente con la inteligencia de algún trabajador dentro de la empresa, lo que está práctica se modifica en la sensación del colaborador y termina en una experiencia emocional, ya que todos estos factores concluyen en la forma de actuar de la persona.

La (S.L) se refiere como el nivel en que los trabajadores les gusta y cómo se desenvuelven en su centro laboral (Fritzsche y Parrish (2005) citado por (Pujol y Dabos 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básico, porque se recolectará información contribuyendo a la ampliación del conocimiento de un fenómeno, y para las ciencias que analizan la conducta (Li et al, 2018). Además, es de naturaleza cuantitativa, debido a que se da la recopilación de datos con el análisis estadístico y con el objetivo de probar la teoría (Sánchez, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio se justifica con un diseño no experimental, pues no se realiza ninguna manipulación sobre las variables (Hernández, 2014) además, es transversal, ya que se busca medir sus características en un tiempo establecido, sin realizar un seguimiento posterior (Manterola, et al., 2023). También, es predictivo, y se caracteriza por indagar en las incidencias de nuestras variables en una población, por ejemplo, en nuestro caso, reconocer el nivel de (S.L) dentro de la organización (Del Cid et al. 2007).

3.2. Variables y operacionalización

- **Definición conceptual:**

El hostigamiento laboral (H.L) o también denominado como Mobbing, contempla un entorno desfavorable que se presenta dentro del contexto laboral, produciendo un ambiente de vulnerabilidad y aislamiento, a causa de los diversos tipos de agresión que se ejecuta hacia un individuo o un grupo en específico (Leymann, 1996).

Por otro lado, Según Charaja y Mamani (2014) indican que, la satisfacción laboral (S.L), se entiende por ser una sensación que un individuo percibe al obtener una igualdad ante una o distintas necesidades, lo que se da como resultado de distintas interacciones entre la persona y los colaboradores del trabajo, se refiere a lo que una persona desea lograr en su trabajo y lo que logra obtener de él.

- **Definición operacional:**

La primera variable, será calculada por del Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60), separado en 6 dimensiones y con 60 reactivos.

Nuestra segunda variable, será medida a través de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall; la cual consta de 15 ítems y está conformado por dos dimensiones, la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca.

- **Indicadores:**

La primera variable tiene como indicadores: Desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio laboral.

La otra variable sus indicadores son: Satisfacción intrínseca (desarrollo personal, motivación y relaciones interpersonales) y extrínseca (sueldo, ambiente laboral y ergonomía).

- **Escala de medición:**

La escala de medición de nuestra investigación es Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es el espacio completo, es decir, es el grupo de personas que tienen características en común (Ventura, 2017). Para este estudio la población está constituido por los trabajadores del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo de la Municipalidad del Distrito de Esperanza, sus edades oscilan entre los 25 a 40 años.

- **Criterios de Inclusión:**

- Trabajadores de sexo masculino y femenino entre las edades de 25 años a 40 años.
- Trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Esperanza.

- **Criterios de Exclusión:**

- Trabajadores que no asistan el día de la evaluación.
- Trabajadores que no quieran participar del estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra comprende una parte de la población, ya que se pretende recolectar datos, ya que estos deben ser representativos (Hernández, et al., 2014). Para esta investigación se considerará una muestra de 300 trabajadores de ambos sexos, se seleccionó esta cantidad con el fin de poder lograr un porcentaje de confiabilidad y un bajo margen de error.

3.3.3. Muestreo

El tipo de muestreo empleado es el no probabilístico por juicio, por lo que se tomará en cuenta la cantidad de la muestra de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión (Hernández, et al., 2014).

3.3.4. Unidad de análisis

Son todos los colaboradores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en nuestra investigación es una encuesta, lo cual tiene como finalidad recolectar información que será necesaria y relevante. Para (Argibay, 2006) la técnica es considerada un conjunto de métodos sistematizados que contiene instrumentos de recolección de datos como: cuestionarios, test, escalas y pruebas de conocimiento. Las mismas que se usan como instrumento de registro en un papel, con el objetivo de obtener información objetiva de algún estudio.

El instrumento que se empleará para calcular la variable (S.L), será la escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979) y validada en Perú por Paz y Pereda (2020) esta escala posee 2 dimensiones, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca, y está constituido por 15 ítems. Referente a las propiedades psicométricas, obtuvo una validez de 0.80 el cual es una puntuación aceptable pues es superior a 0.20 (Calderón, Ortiz y Alcívar, 2018). Sobre la confiabilidad del instrumento por medio del coeficiente de alfa, se encontró un valor de $\alpha = 0.883$, considerándose adecuado (Ventura y Caycho, 2017).

Por otro lado, el instrumento para medir la variable de (H.L), fue el inventario de

acoso laboral (Lipt-60) construido por Leyman (1999) y validado en Perú por Andaviza (2019). Este inventario contempla 6 dimensiones: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio laboral y conformado por 60 preguntas. En otra instancia, referente a las propiedades psicométricas, se encontró un valor en validez de constructo de 0.40 y 0.76 siendo superiores a 0.20, los cuales son considerados aceptables (Calderón, Ortiz y Alcívar, 2018). Asimismo, posee una confiabilidad por medio del coeficiente de Omega de 0.963, el cual viene a ser un valor adecuado (Ventura y Caycho, 2017).

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procederá a enviar una solicitud de permiso al encargado de la Municipalidad del Distrito La Esperanza, para poder aplicar los instrumentos de las variables estudiadas, además, se le mencionará que los resultados encontrados le serán entregados, por medio de un informe. Por otra parte, la población tomada en cuenta para el presente estudio, es accesible para los investigadores, por lo que, para la administración de los instrumentos, se les explicará como primer punto, la aceptación del consentimiento informado, el cual asegura que los participantes están dando su consentimiento para participar de la evaluación, finalmente, se les dará una breve explicación sobre el desarrollo de cada test.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados alcanzados de los instrumentos aplicados a la muestra, serán trasladados al programa Office Microsoft Excel, en donde a cada respuesta de los participantes se le asignará valores de tipo número para tener mejor claridad sobre estos, luego, estos resultados serán procesados a través del programa SPSS V29, donde se buscará determinar los estadísticos descriptivos. Para finalmente, proceder con el diseño de las tablas, el cual mostrará la influencia de una variable sobre otra.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo al código de ética de la Universidad César Vallejo (2022) los estudios deben contemplar la práctica de los principios éticos, los cuales garanticen la originalidad total del estudio, y también la consideración de los formatos según normas APA séptima edición, con el objetivo de que los datos obtenidos cumplan con estos principios. Además, se busca la confidencialidad respecto a los datos de los participantes, pues la información que se brinde no será divulgada, solo para fines académicos.

Asimismo, el artículo 23 del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) mencionan que toda investigación donde se incluyan datos e información enfocada en personas, debe ser responsablemente revisado y aprobado por la autoridad competente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Análisis descriptivo

	N	M	R	D.E	g1	g2
Satisfacción						
laboral	300	70,65	39	7,874	-,639	-,400
Intrínseca	300	31,96	22	3,937	-,827	,474
Extrínseca	300	38,69	25	5,006	-,781	-,028
Hostigamiento						
laboral	300	70,26	87	13,755	,948	1,276
Índice de desprestigio	300	21,11	42	5,046	1,212	4,782
Entorpecimiento						
laboral	300	13,22	26	3,259	,325	1,924
Incomunicación	300	12,17	16	3,864	,758	-,317
Intimidación encubierta	300	8,40	19	4,307	1,053	,729
Intimidación manifiesta	300	7,58	12	1,645	,887	2,159
Desprestigio						
personal	300	7,79	17	3,107	,705	,709

Nota: N=300, M= Media, R= Rango, D. E= Desviación Estándar, g1= Asimetría, g2= Curtosis

En la tabla 1 el análisis descriptivo demuestra que los valores de asimetría y curtosis son +/- a 1.5, por lo tanto, demuestra que no existe normalidad en los datos.

Prueba de hipótesis general

Tabla 2

Resumen de modelo entre la variable Hostigamiento Laboral y Satisfacción Laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,366 ^{a**}	,134	,131	7,338

a. Predictores: (Constante), Hostigamiento laboral

En la tabla 2 identificamos que el R cuadrado del modelo es de 0.366 lo que representa una influencia positiva débil del hostigamiento laboral sobre la (S.L).

Tabla 3

Análisis de varianza entre la variable Hostigamiento Laboral y Satisfacción Laboral

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	2488,213	1	2488,213	46,205	,000 ^{b**}
Residuo	16047,734	298	53,851		
Total	18535,947	299			

a. Variable dependiente: satisfacción laboral

b. Predictores: (Continuo), Hostigamiento laboral

En la siguiente tabla 3 observamos que existe una regresión lineal estadísticamente significativa $p=.000$, esto significa que el hostigamiento laboral tiene una influencia en la (S.L).

Tabla 4

Coefficientes de ecuación de regresión lineal entre variable hostigamiento laboral y satisfacción laboral

Modelo	Coef. no estandarizados		Coef. Estandarizados	T	Sig.
	B	D.E.	Beta		
(Constante)	55,918	2,209		25,315	,000**
1 X=Hostigamiento laboral	,210	,031	,366	6,797	,000**

a. Variable dependiente: Y=satisfacción laboral

En la tabla 4 desprenden los coeficientes de la regresión lineal $Y = 55,918 + 0,210 \cdot X$ que muestra una conexión significativa de tipo causa efecto entre las variables de hostigamiento laboral sobre la (S.L).

Tabla 5*Relación entre satisfacción intrínseca y hostigamiento laboral*

	Satisfacción Intrínseca		
	Rho de Spearman	Sig (p)	N
Desprestigio	,375	,000**	300
Entorpecimiento	,178	,002**	300
Incomunicación	,076	,188	300
Intimidación encubierta	,089	,126	300
Intimidación manifiesta	,171	,003**	300
Desprestigio personal	,023	,693	300

Nota: Rho $p < .001^{**}$

En la tabla 5 identificamos que hay un vínculo estadísticamente significativo $p < .001$ entre la satisfacción intrínseca y el desprestigio laboral $\rho = .375$, entorpecimiento $\rho = .178$, intimidación manifiesta $\rho = .171$. Sin embargo, no existe relación con las demás dimensiones.

Tabla 6*Relación entre satisfacción extrínseca y hostigamiento laboral*

	Satisfacción extrínseca		
	Rho de Spearman	Sig. (p)	N
Desprestigio	,370	,000**	300
Entorpecimiento	,272	,000**	300
Incomunicación	,062	,281	300
Intimidación encubierta	,165	,004**	300
Intimidación manifiesta	,345	,000**	300
Desprestigio personal	,000	,997	300

Nota: Rho $p < .001^{**}$

En la tabla 6 observamos que se halló una relación estadísticamente significativa $p < .001$ entre la satisfacción extrínseca y el desprestigio laboral $\rho = .370$, entorpecimiento $\rho = .272$, intimidación encubierta $\rho = .165$, manifiesta $\rho = .345$. No obstante, las demás dimensiones no se relacionan.

Tabla 7*Nivel de satisfacción laboral*

Nivel	Satisfacción Laboral		Satisfacción intrínseca		Satisfacción Extrínseca	
	N	%	N	%	N	%
Muy bajo	41	13,7	33	11,0	43	14,3
Bajo	55	18,3	76	25,3	47	15,7
Promedio	56	18,7	32	10,7	66	22,0
alto	59	19,7	37	12,3	60	20,0
Muy alto	89	29,7	122	40,7	84	28,0
Total	300	100,0	300	100,0	300	100,0

N=300

En la tabla 7 se identifica un rango muy alto predominante de (S.L) con 29,7%, seguidamente del nivel alto con 19,7%, promedio 18,7%, bajo 18,3% y muy bajo con 13,7% sus dimensiones intrínsecas con 40,7% en nivel muy alto, alto 13,3%, promedio 10,7%, bajo 25,3%, muy bajo 11,0%. La dimensión intrínseca en nivel predominante muy alto 28,0%, alto 20,0%, promedio 22,0%, bajo 15,7%, 14,3%.

Tabla 8*Nivel de Hostigamiento Laboral*

	Nivel	Bajo	Medio	Alto	Total
Hostigamiento	N	102	109	89	300
laboral	%	34,0	36,3	29,7	100,0
Desprestigio	N	98	121	81	300
	%	32,7	40,3	27,0	100,0
Entorpecimiento	N	91	132	77	300
	%	30,3	44,0	25,7	100,0
Incomunicación	N	88	118	94	300
	%	29,3	39,3	31,3	100,0
Intimidación	N	117	105	78	300
encubierta	%	39,0	35,0	26,0	100,0
Intimidación	N	143	102	55	300
manifiesta	%	47,7	34,0	18,3	100,0
Desprestigio	N	116	105	79	300
personal	%	38,7	35,0	26,3	100,0

N=300

En la tabla 8 se identifica un nivel alto de hostigamiento laboral con 29,7%, seguido de desprestigio con 27,0%, entorpecimiento con 25,7%, incomunicación 31,3%, intimidación encubierta 26,0% intimidación manifiesta 18,3% desprestigio personal 26.3%.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tiene como propósito, conocer el poder del Hostigamiento laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo.

En cuanto a nuestro objetivo general, se propuso definir la influencia del hostigamiento laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores, por lo cual se logró evidenciar en la tabla 2, donde se identifica que el R cuadrado del modelo es de 0.366 lo que representa una influencia positiva débil del hostigamiento laboral sobre la satisfacción laboral. Según el resultado obtenido se puede interpretar que en algunas ocasiones influye en la satisfacción laboral del trabajador, pero no en su totalidad, ya que esto puede ser por distintos factores como: El salario, los bonos laborales, remuneración, etc. Ello no concuerda con lo encontrado por de Blumel et al. (2023) que evaluaron conocer el impacto del (H.L) como factor en la (S.L) de trabajadores en el África Subsahariana, compuesta por un 70% de mujeres, un 27% de hombres, siendo un total de 576 trabajadores de diversos países. Los resultados demuestran que el hostigamiento verbal experimentado tuvo un impacto negativo en la satisfacción laboral ($\beta = -.34$, $p \leq .001$). $R^2 = 0,12$. También, el hostigamiento psicológico experimentado tuvo un impacto negativo débil en la satisfacción laboral ($\beta = -.06$, $p \leq .05$). $R^2 = 0,03$. El estudio se diferencia a los hallazgos del presente trabajo por la orientación y la intensidad del impacto el hostigamiento laboral en la satisfacción, las razones de diferencia pueden ser la cantidad de muestra y los distintos países de África donde se realizó la investigación, además, personas que trabajan en distintas áreas. (Blumel et al. 2023)

De la misma forma, Muñoz y López (2022) ejecutaron un estudio predictivo del acoso laboral a través de los índices de (S.L) en colaboradores docentes de educación superior, la precisión de las predicciones es superior al 91%, por lo tanto, el acoso laboral se puede dar ante una baja satisfacción laboral del 23%. El estudio difiere de los hallazgos encontrados, por el uso de otro tipo de análisis estadístico y el contexto donde se aplicó, dirigido a docentes.

Por tanto, se deduce que el hostigamiento laboral funciona como una variable determinante en la (S.L) se basa en la observación o análisis de datos donde muestran que el acoso en el trabajo tiene un impacto negativo considerable encómo los empleados perciben su trabajo y su ambiente laboral.

En cuanto al objetivo específico 1, Identificar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo, se identifica un grado muy alto predominante de satisfacción laboral con 29,7%, seguidamente del nivel alto con 19,7%, promedio 18,7%, bajo 18,3% y muy bajo con 13,7%. Estos resultados tienen semejanza, con Escobedo, et al (2016), en su investigación titulada “Predictores de la satisfacción laboral en la industria automotriz de Ciudad Juárez, México”, tiene como objetivo, establecer posible vínculo de tipo predictor a través los factores socioculturales y factores ergoambientales con la (S.L). Dicha investigación obtuvo como resultado que el grado en que afecta a los factores ambientales del sitio de trabajo es leve, y puede deberse a factores como edad, género, entre otros.

Por otro lado, tenemos que determinar la conexión entre las dimensiones de satisfacción laboral y hostigamiento laboral, por lo cual, se identifica en la (tabla 3), que en los resultados obtenidos existe una regresión lineal estadísticamente significativa, esto significa que el hostigamiento laboral influye en la satisfacción laboral. Por lo que esto, se tuvo a bien citar a la teoría de Leymann (1996) quien establece que el hostigamiento laboral o también denominado como Mobbing, contempla un entorno desfavorable que se presenta dentro del contexto laboral, produciendo un ambiente de vulnerabilidad y aislamiento, a causa de los diversos tipos de agresión que se ejecuta hacia un individuo o un grupo en específico.

Finalmente se tuvo que determinar los niveles de hostigamiento laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, por lo que, en los resultados (tabla 9), se identifica un nivel alto de hostigamiento laboral, siendo un 29,7%, lo cual está conformado por 89 trabajadores. Por otro lado, se identificó que un 34.0% esto está conformado por 102 trabajadores tienen un nivel bajo de Hostigamiento Laboral. Esto responde a la investigación de Bano (2016) que tuvo como propósito de investigación, explorar el acoso laboral en conexión con la satisfacción en el trabajo y la intención de rotación. Se encontró como resultado que, la variable acoso laboral afecta de manera negativa en la satisfacción de estos, generando un sentimiento de abandono hacia la organización. Inclusive, pese al apoyo percibido resulta no suficiente como para mediar los niveles de acoso en la organización. Como conclusión, se halló que el acoso laboral tiene una influencia en el rendimiento de los colaboradores de esta entidad, y que dentro de la variable acoso laboral también hay factores que lo incitan.

VI. CONCLUSIONES

- Se evidenció una correlación positiva débil de la variable de hostigamiento laboral sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
- Se observa, en cuanto a las categorías de satisfacción laboral, un porcentaje de 29,7% situándose en un nivel alto.
- Se muestra una relación estadísticamente significativa de tipo causa efecto de la variable de hostigamiento laboral sobre la satisfacción laboral.
- Con respecto a los niveles de hostigamiento laboral, se obtuvo un nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar futuras investigaciones, de las variables con una población muestral del Sector Público, como Ministerio Público, Municipalidades y Centros de Salud del Perú.
- Se recomienda utilizar instrumentos más actuales y que contengan menos ítems, para no alterar la evaluación, con el tiempo brindado.
- Se recomienda utilizar otro tipo de enfoque confiable, como un enfoque cualitativo o experimental, para decretar la relación entre una variable y otra.
- Se recomienda implementar un programa de protocolo de prevención ante el hostigamiento laboral.

4.1. Cronograma de ejecución

N°	ACTIVIDADES	SEMANAS - AÑO 2023																SEMANAS – AÑO 2024															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Propuesta del Objeto problema de estudio			x																													
2	Introducción			x																													
3	Marco teórico																																
4	Enfoque, tipo y diseño de la investigación, variables y operacionalización				x																												
5	Población, muestra, muestro, unidad de análisis, técnicas e instrumentos de recolección de datos de acuerdo al enfoque de estudio				x																												
6	Procedimiento, análisis de datos, consideraciones éticas, aspectos administrativos, reporte de similitud del Turnitin con resultado de originalidad menor de 20%. Proyecto					x																											

REFERENCIAS

- Ahmad, E., Manal Jaber y Hussein Albanna. (2022). La relación entre satisfacción laboral e intención de dejar un trabajo: factor mediador del agotamiento laboral. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Empresariales y Sociales* (2147-4478), 11 (9), 45–56. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i9.2213>
- Alvarez, L., López, L., y Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM*, (35), 87-96. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.35.6>
- Andaviza, J. (2019). Propiedades Psicométricas del inventario de acoso laboral (Lipt-60) en trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay-Lima, 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36702>
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, (8), 15-33. <https://www.redalyc.org/pdf/3396/339630247002.pdf>.
- Bano, S. (2016). Impact of workplace bullying on job satisfaction and turnover intention and role of moderator perceived organization support: A case study of four and five star hotels in Rawalpindi and Islamabad. (Thesis of Magister). Pakistan Institute of Development Economics. <https://file-thesis.pide.org.pk/pdf/mba-masters-of-business-administration-2016-3.5-shela-bano-impact-of-workplace-bullying-on-job-satisfaction-and-turnover-intention-and-role-of-moderator-percei.pdf>
- Bazualdo, E., Alemán, S., Mogrovejo, J., y Amoroso, P. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 6(2), 1-21. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.4-24](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.4-24)
- Blumell, L. E., Mulupi, D., & Arafat, R. (2023). The Impact of Sexual Harassment on Job Satisfaction in Newsrooms. *Journalism Practice*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2227613>

- Calderón, J., Ortiz, K., y Alcívar, C. (2018). Análisis factorial exploratorio como método multivariante para validación de datos académicos en plataformas virtuales. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 1-10.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n2/1794-4449-rlsi-15-02-10.pdf>
- Charaja, Y., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-Puno-Perú, 2013. *Comuni@ ción*, 5(1), 05-13.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chávez, K., & Zambrano, E. (2023). Relación entre el acoso laboral y el desempeño de los servidores públicos: revisión bibliográfica. *Dominio de las Ciencias*, 9(4), 305-329.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3591/7869>
- Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. (2020). Resolución de consejo universitario N° 0262-2020/UCV.
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología.
https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es.
- Del Cid Pérez. et al. (2007). *Investigación. Fundamentos y metodología* Pearson Educación, México.
- Diario Gestión. (5 de diciembre de 2022). Uno de cada cinco trabajadores en el mundo sufre acoso laboral, según sondeo de OIT. *Diario Gestión*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/uno-de-cada-cinco-trabajadores-en-el-mundo-sufre-acoso-laboral-segun-sondeo-de-oit-noticia/>

- Díaz, J., Ledesma, M., [Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., & Rico Pérez, L. \(2016\). Predictores de la satisfacción laboral en la industria automotriz de Ciudad Juárez, México. Revista Lasallista de Investigación, 13\(2\), 88–97. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69549127009.pdf>](#)
- Ferrari, L., et al. (2008). Variables socio-organizativas y sociodemográficas de alto impacto en los procesos de acoso laboral. Anuario de Investigaciones, XX, 93-101. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139949043.pdf>
- Fuentes Valdivieso, R. (2008). “Mobbing” o acoso psicológico laboral. [Versión electrónica]. Escuela Superior de Medicina. 91-96. Instituto Politécnico Nacional. México. Extraído el 12 Abril, 2013 del sitio Web de Universidad Abierta Interamericana:
- Hernández, S. et al. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación (6ª ed) McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Bap-tista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
<http://www.biblioteca.vaneduc.edu.ar/search.ebscohost.com>
- Jiménez, B. M., Muñoz, A. R., Hernández, E. G., & Benadero, M. E. M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. Psicothema, 17(4), 627-632. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717414.pdf>
- Kirubel, A. (2015). Assessing Antecedents Of Employee Job Satisfaction In The Case Of Development Bank Of Ethiopia. (Thesis of Magister). St Mary's University. Ethiopia. <http://repository.smuc.edu.et/bitstream/123456789/1645/1/KIRUBEL%20AREGA%20ADANE.pdf>
- La Defensoría del Pueblo. (2018). Aproximación a la problemática del hostigamiento sexual laboral contra mujeres. La Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>
- Lanata, R. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. Revista de derecho (Valdivia), 31(1), 105-126. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502018000100105>

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119- 126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Li, A., Mahoney, A. y Poling, A. (2018). Basic research in behavior analysis. *Behavior Analysis: Research and Practice*, 18(2), 117-118. <http://dx.doi.org/10.1037/bar0000134>
- Manterola, C., Hernández, M., Otzen, T., Espinosa, M., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000100146de C.V>.
- Matehu, F. (2022). El acoso laboral y su influencia en el desempeño de los empleados en las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 7(3), 107-115. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/595>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (25 de noviembre de 2021). Perú: 34 % de mujeres encuestadas ha sufrido alguna forma de acoso sexual laboral. Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/563798-peru-34-de-mujeres-encuestadas-ha-sufrido-alguna-forma-de-acoso-sexual-laboral>
- Muñoz-Chávez, J.-P., & López-Chau, A. (2022). Identificación de acoso laboral en docentes de educación superior basada en respuestas de satisfacción en el trabajo. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(37). <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.37.1303>
- Ochoa Díaz, C. E., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Teruel, K. (2021). Ezi acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.
- Organización Internacional del Trabajo. (5 de diciembre de 2022). La violencia y el acoso en el trabajo afectan a más de una persona de cada cinco. OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_863210/lang--es/index.htm#:~:text=A%20nivel%20mundial%2C%2017%2C9,los%20hombres%20en%20mayor%20n%C3%BAmero.

- Paravic, T., Burgos, M., & Luengo, L. (2018). Mobbing and associated factors in emergency health care workers. *Index de Enfermería*, 27(4), 201-205. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es&tlng=en.
- Parra, L., y Romaña, Y. (2021). Acoso Laboral: Incidencia en la Productividad de los Conductores de las Empresas de Transporte Público Colectivo en la Ciudad De Quibdó. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. Colombia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/44872/LPARRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Paz, E., y Pereda, A. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 2020. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51078>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C., Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venozala de Gerencia*, 24(87), 1-15.
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/html/#B24>
- Real Academia Española. (2022). Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico: <https://dpej.rae.es/lema/acoso-laboral>
- Sánchez, M., García, M., y De Lourdes, E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2) 161-166.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (23 de febrero de 2022). Incrementan denuncias por hostigamiento sexual en el trabajo. SUNAFIL. <https://www.contadoresyempresas.com.pe/incrementan-denuncias-por-hostigamiento-sexual-en-el-trabajo/#:~:text=La%20Sunafil%20emiti%C3%B3%2021%20actas,a%20denuncias%20realizadas%20por%20trabajadores>.

- Trujillo, M., & Vargas, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones Ambiente y Sociedad*, 9(2), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Ventura, L. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (1), 625-627.
- Villegas, A. y Arias, W (2020). Los estilos de personalidad como predictores de la satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de transportes. Universidad Católica San Pablo. *Avances en Psicología*. Arequipa. Perú: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/2111/2191>
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational*

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables o Tabla de categorización

Tabla N° 1: Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	Warr, Cook y Wall (1979) lo definen como aquel sentimiento de agrado que tiene el sujeto hacia su entorno de trabajo.	La variable será medida a través de la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall; la cual consta de 15 ítems y está conformado por dos dimensiones, la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca.	Satisfacción intrínseca	Desarrollo personal	Ordinal
				Motivación	
				Relaciones interpersonales	
			Satisfacción extrínseca	Sueldo	
				Ambiente Laboral	
				Ergonomía	

Tabla 2: Operacionalización de la variable Hostigamiento laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
HOSTIGAMIENTO LABORAL	El hostigamiento laboral o también denominado como Mobbing, contempla un entorno desfavorable que se presenta dentro del contexto laboral, produciendo un ambiente de vulnerabilidad y aislamiento, a causa de los diversos tipos de agresión que se ejecuta hacia una persona o un grupo en específico (Leymann, 1996).	La variable será medida a través del Inventario de Acoso Laboral (Lipt-60), dividido en 6 dimensiones y con 60 reactivos.	Desprestigio laboral	5,10,17,18,28,4 9,50,54,55,56,57 ,58,59,60	Ordinal
			Entorpecimiento del progreso	14,27,32,33,34, 35,37	
			Incomunicación o bloqueo de la comunicación	3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52,53	
			Intimididad encubierta	7, 9, 43, 44, 46, 47, 48	
			Intimididad manifiesta	1, 2, 4, 8, 19, 29	
			Desprestigio laboral	6, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 30, 31, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 45	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Instrumento para medir la Satisfacción laboral

En este cuestionario encontrarás 15 ítems, las cuales tienes diferentes opciones de respuesta, de acuerdo a cómo te sientas en tu ámbito laboral, responde de manera más sincera. Las opciones que encontrarás a continuación son:

1. Muy insatisfecho
2. Insatisfecho
3. Moderadamente insatisfecho
4. Ni satisfecho ni insatisfecho
5. Moderadamente satisfecho
6. Satisfecho
7. Muy satisfecho

N°	Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu sueldo							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10	Tus posibilidades de crecer profesionalmente							
11	El modo en que tu empresa está gestionada							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13	Tu horario de trabajo							
14	Variedad de tareas que realizas							
15	Tu estabilidad en el empleo							

INVENTARIO DE ACOSO LABORAL LIPT-60

(LEYMANN-1999)

0= Nada en absoluto	1= Un poco	2= Moderado	3=Mucho	4=Extremadamente
----------------------------	-------------------	--------------------	----------------	-------------------------

Edad:

Sexo:

Fecha:

N°	Ítem	0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.					
2	Le interrumpen cuando habla.					
3	Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar.					
4	Le gritan o le regañan en voz alta.					
5	Critican su trabajo.					
6	Critican su vida privada.					
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.					
8	Se le amenaza verbalmente.					
9	Recibe escritos y notas amenazadoras.					
10	No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.					
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.					

12	La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.					
13	No consigue hablar con nadie, todos le evitan.					
14	Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.					
15	Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.					
16	En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.					
17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas.					
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.					
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted.					
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.					
21	Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.					
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.					
23	Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.					
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.					
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada.					
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.					
27	Le asignan un trabajo humillante.					
28	Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.					
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.					

30	Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.					
31	Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales.					
32	No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.					
33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.					
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.					
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.					
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.					
37	Le obligan a realizar tareas humillantes.					
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.					
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.					
40	Le amenazan con violencia física.					
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia.					
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración.					
43	Le ocasionan a propósito gastos para perjudicar.					
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.					
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas.					
46	Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.					
47	Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos De su ordenador).					

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

Anexo 3: Modelo del consentimiento o asentimiento informado UCV.

Asentimiento Informado

Título de la investigación: Hostigamiento laboral como un factor determinante en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo

Investigador (a) (es):

Javier Pérez, Tatiana Stefany

Lavado Layza, Merly Isabel

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Hostigamiento laboral como un factor determinante en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo."

Cuyo objetivo es: definir la influencia del hostigamiento laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pre grado de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la influencia del Hostigamiento laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo?

Procedimiento

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



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 recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Hostigamiento laboral como un factor determinante en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 25 minutos y se realizará en el ambiente de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud

para el Trabajo de la Municipalidad Distrital de la Esperanza

Las respuestas al cuestionario o 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 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.



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 informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución 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 las Investigadoras (a) Javier Pérez, Tatiana Stefany Tatymathias.27@hotmail.com; Lavado Layza, Merly Isabel mlavadolayza@gmail.com y Docente asesor: Loyaga Bartra, Ernesto Maximiliano, email: eloyagab@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo que mi menor hijo participe en la investigación.

Nombre y apellidos: Fecha
y hora:

Anexo 4: Autorización de aplicación de instrumentos

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Trujillo, 31 de octubre de 2023

OFICIO N.º 489 -2023-ESC-PSIC/UCV-TR

Alcalde: Sr. Wilmer Sánchez Ruíz
Área Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el trabajo,
Municipalidad distrital de la Esperanza,

Presente.-

De nuestra consideración:

Es muy grato dirigirnos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para las estudiantes

Javier Pérez, Tatiana Stefany y Lavado Layza, Merly Isabel estudiantes del XI ciclo de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, quienes desean realizar su trabajo de investigación titulado **“Hostigamiento Laboral Como Un Factor Determinante En La Satisfacción Laboral De La Organización, Trujillo, 2023”** para la que se necesita la aplicación de pruebas psicológicas de manera anónima para fines de su licenciatura, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estamos seguros del apoyo que se nos brindará.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.



Atentamente,

Dr. Marvin Moreno Medina
Jefe
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



Anexo 5: Resultado de reporte de similitud Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The central document is a thesis from Universidad César Vallejo, Faculty of Health Sciences, School of Psychology. The title is "Hostigamiento laboral como un factor determinante en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Esperanza del área de Sub Gerencia de Supervisión, Seguridad y Salud para el Trabajo". The author is Javier Pérez, Tatiana Stefany. The advisor is Dr. Loyaga Bartra Ernesto Maximiliano. The research line is "Comportamiento Organizacional". The document is titled "I. INTRODUCCIÓN" and has 6423 words.

On the right side, the "Resumen de coincidencias" (Summary of Similarities) panel shows a 15% similarity score. Below this, a list of 16 sources is provided with their respective similarity percentages:

Rank	Source	Similarity
1	hol-handie.net	3%
2	repositorio.uca.edu.pe	3%
3	Estadística a Universidad... Trabajo de estudiante	2%
4	www.scielo.org.co	1%
5	library.co	1%
6	repositorio.unifsc.edu.pe	1%
7	repositorio.lupeu.edu.pe	1%
8	renati.su.edu.gob.pe	1%
9	www.researchgate.net	<1%
10	Estadística a Universidad... Trabajo de estudiante	<1%
11	repositorio.lite.edu.ec	<1%
12	repositorio.ucsp.edu.pe	<1%
13	www.laeferencia.info	<1%
14	vidocumento.com	<1%
15	worldindescience.org	<1%
16	press.com	<1%

Anexo 6: Autorización para el uso de instrumentos



Link del Cuestionario de Propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en una empresa privada, Lima 202.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51078/Paz_PET-Pereda_RAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



TATIANA STEFANY JAVIER PEREZ 24 nov

Buenos días. Dr. José Luis González de Rivera y Revuelta Somos estudiantes de Perú



Luis de Rivera, MD 7:17 a. m.



para mí ▾

Con mucho gusto autorizo uso del LIPT 60 para sus investigaciones. Apreciaré que me hagan llegar sus resultados

Deseándoles mucho éxito, les saluda

Cordialmente

Jose Luis Gonzalez de Rivera y Revuelta

“Luis de Rivera”

Catedrático de Universidad de Psicología Médica y

Psiquiatría

Presidente, Sociedad Española de Medicina

Psicosomática

El 24 nov 2023, a las 16:49, TATIANA STEFANY JAVIER PEREZ <tjavierp8@ucvvirtual.edu.pe> escribió:

Link del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado.
<https://gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>