



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Acoso laboral y su relación con el desempeño laboral en
colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de
Trujillo.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Otiniano Valera, Ester Elizabeth (orcid.org/0000-0002-7639-6190)

ASESORA:

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (orcid.org/0000-0002-8711-7660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TRUJILLO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va dedicado a mi familia que fue mi soporte y apoyo incondicional, siendo fuente de motivación para culminar este objetivo trazado. Al mismo tiempo, a mis docentes de los diferentes cursos académicos quienes me alentaron a ser cada día mejor y estar gustosa del conocimiento.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento que contribuye con mi formación profesional. A mis padres, quienes me alientan a continuar y cumplir mis objetivos, creyendo en mi potencial y capacidad. A mi docente asesora quien me guío y orientó en todo momento.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Acoso laboral y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.", cuyo autor es OTINIANO VALERA ESTER ELIZABETH, 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, 14 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ MANTILLA MIRTHA MERCEDES DNI: 17927740 ORCID: 0000-0002-8711-7660	Firmado electrónicamente por: FMANTILLA el 08-07- 2024 08:12:57

Código documento Trilce: TRI - 0760497

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESTER ELIZABETH OTINIANO VALERA, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulada: “Acoso laboral y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado 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 presentado 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
ESTER ELIZABETH OTINIANO VALERA DNI: 62599659 ORCID: 0000-0002-7639-6190	Firmado electrónicamente por: EOTINIANOVA20 el 14- 06-2024 18:53:18

Código documento Trilce: TRI - 0760498

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	42

Índice de Tablas

Tabla 1	Porcentaje y frecuencia de la variable Acoso Laboral	20
Tabla 2	Porcentaje y frecuencia de la variable desempeño laboral	21
Tabla 3	Relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio de Trujillo	22
Tabla 4	Relación entre el acoso laboral y la eficiencia laboral de los colaboradores de un consorcio de Trujillo.....	23
Tabla 5	Relación entre el acoso laboral y la empatía empresarial de los colaboradores de un consorcio de Trujillo	24
Tabla 6	Relación entre el acoso laboral y la Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de un consorcio de Trujillo	25

RESUMEN

Para el desarrollo de la investigación se planteó como objetivo general el establecer la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo y como objetivos específicos se tuvo a bien determinar la relación entre el acoso laboral y la eficiencia laboral de los colaboradores de un consorcio de Trujillo, asimismo identificar la relación entre el acoso laboral y la empatía empresarial de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo y delimitar la relación entre el acoso laboral y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo. La metodología utilizada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional; la muestra utilizada fue de 350 personas. Se obtuvo que hay relación significativa entre las variables, así como con las dimensiones, se concluyó que existe una correlación negativa moderada significativa entre la variable acoso laboral y la variable desempeño laboral, y entre la variable acoso laboral y las dimensiones de eficiencia laboral, empatía empresarial, calidad de vida en el trabajo que componen a la variable desempeño laboral.

Palabras clave: Acoso laboral, desempeño laboral, eficiencia laboral, empatía empresarial, calidad de vida en el trabajo.

ABSTRACT

For the development of the research, the general objective was to establish the relationship between workplace harassment and the job performance of employees in a business consortium in the city of Trujillo. Specific objectives included determining the relationship between workplace harassment and the labor efficiency of employees in a business consortium in Trujillo, identifying the relationship between workplace harassment and corporate empathy among employees in a business consortium in the city of Trujillo, and delineating the relationship between workplace harassment and quality of life at work among employees in a business consortium in the city of Trujillo. The methodology used was basic, with a quantitative approach, a non-experimental cross-sectional research design, and a descriptive correlational level. The sample size used was 350 people. Significant relationships were found between the variables and their dimensions. It was concluded that there is a significant moderate negative correlation between the variable of workplace harassment and job performance, as well as between workplace harassment and the dimensions of labor efficiency, corporate empathy, and quality of life at work that constitute the variable of job performance.

Keywords: Workplace harassment, job performance, labor efficiency, corporate empathy, quality of life at work.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las personas pasan una cantidad significativa de tiempo en el entorno laboral en comparación con sus propios hogares (Atencio et al., 2020). Esta realidad ha dado lugar a la aparición de varios riesgos psicosociales en las organizaciones, entre los cuales el Acoso Laboral es uno de los más comunes (Manrique, 2019). Este fenómeno afecta profundamente la vida personal, psicológica y laboral de los trabajadores, especialmente en su desempeño (Carrasco, 2020).

Datos bibliográficos y estadísticos, respaldan la afirmación referida en el párrafo anterior, exhibiendo al acoso laboral, como una problemática que afecta a escala mundial, nacional y local: La Organización Internacional del Trabajo mostró que más de un 20% de los trabajadores en el mundo han sido víctimas de este delito en algún momento; siendo la modalidad psicológica, la más repetitiva con un 17.9%, seguido del acoso sexual que representa el 6.3%, (Ríos, 2022). Así mismo, otro estudio sobre esta problemática tan preocupante, detectó que más del 20% de los trabajadores en América Latina experimentan acoso laboral en alguna de sus formas (Rojas, 2019).

A nivel nacional, estas cifras no han sido lejanas, investigaciones que se realizaron por parte de la entidad de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral detectaron que posterior a la declaración del estado de emergencia sanitaria, la cantidad de denuncias de acoso laboral incrementaron significativamente, en comparación con los años previos, superando las novecientas (900) denuncias (Diario Oficial el Peruano, 2021). Así mismo, investigaciones más recientes revelaron que entre los años 2019 a la fecha, se registran un total de 4,005 casos sobre acoso, siendo el sexo femenino, quien mayor predomina como víctima con un 91% (Manzaneda, 2024).

En el ámbito local, específicamente en Trujillo, esta problemática también menoscaba a la población laboral, es así que, un estudio efectuado por el Ministerio de Trabajo, reveló que el año pasado aumentó drásticamente las denuncias por acoso laboral, registrándose 318 denuncias solo entre los meses

de enero y febrero, superando a las cifras de Lambayeque y Arequipa (Swissinfo, 2023).

Por otro lado, en el ámbito organizacional, se subraya la importancia del desempeño laboral de los empleados dentro de las entidades. Según Burga y Wiese (2018), la productividad de las empresas depende de este criterio. Gonzáles y Vílchez (2021) también respaldan esta afirmación, señalando que el desempeño laboral es un elemento clave de éxito. Los empleados que tienen un rendimiento destacado son más productivos, cumplen con las expectativas de los clientes y contribuyen al éxito general de la organización. En resumen, el desempeño laboral es un elemento clave que determina el logro o el fracaso de una organización.

Desde esta perspectiva, surgió la necesidad de investigar si existe una conexión sustancial entre el acoso laboral y el desempeño, y el grado en el que se relacionan, con el fin de comprender desde el aspecto teórico y estadístico, los puntos de conexión y sus implicancias.

Por tanto, se formuló como problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo?

Por consiguiente, esta tesis se justifica desde tres perspectivas. En primer lugar, desde una dimensión teórica, dado que la investigación aporta conocimientos actuales sobre el tema, enriqueciendo el conocimiento existente, así mismo, se planteó una nueva hipótesis, la cual postuló que el acoso laboral se relaciona con el desempeño de un consorcio, proporcionando pautas claras para investigaciones futuras y potenciales mejoras en las políticas gubernamentales. Además, se sustenta desde una perspectiva práctica, ya que los resultados obtenidos han significado una contribución valiosa para especialistas en el campo, incluidos los psicólogos especializados en organizaciones, toda vez que no solo amplían el entendimiento teórico, sino que también ofrecen recomendaciones prácticas para abordar efectivamente el problema del acoso laboral. Por último, a nivel metodológico, su justificación comprende el uso de instrumentos metodológicos confiables que aseguran la

obtención de resultados sólidos y altamente confiables.

Se planteó como objetivo general: Establecer la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo. Como objetivos específicos: Determinar la relación entre el acoso laboral y la eficiencia laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo, identificar la relación entre el acoso laboral y la empatía empresarial de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo, delimitar la relación entre el acoso laboral y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.

En esa misma línea, se consideró como hipótesis Nula que: Existe relación negativa entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo. Y como hipótesis alternativa que: Existe relación positiva entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.

II. MARCO TEÓRICO

Comenzando con los antecedentes internacionales, se mencionó a Almeida (2020) de Ecuador, quien, en su trabajo investigativo, buscó indagar en la relación entre el acoso laboral y el clima laboral de las colaboradoras de esta entidad. Examinó una muestra de 141 empleadas del área administrativa de Gestión del Talento Humano, utilizando el cuestionario Leymann, que describe diversas conductas asociadas al acoso laboral. Las subescalas abordaron aspectos relacionadas a sus dimensiones. Los resultados mostraron que había una relación inversamente proporcional entre ambas variables estudiadas, indicando que un menor nivel de acoso estaba asociado con un ambiente laboral de mayor calidad.

En esa misma línea, desde Chile, Hornazábal & Peñalosa (2021), en su investigación, analizó las percepciones de los Trabajadores del Servicio de Salud en relación a su decisión de ausentarse del trabajo y los factores que los conllevaban a tal decisión, para ello, su trabajo se realizó de manera cualitativa en donde empleó la técnica de la entrevista, obtuvo como resultado principal que a pesar que la empresa contaba con políticas de prevención de acoso y maltrato laboral, estas no se ajustaban del todo a la realidad institucional, por lo que con ello se explicó el incumplimiento y por tanto, se reflejó en el rendimiento de los colaboradores y su impacto en el ausentismo laboral.

Una investigación similar en Colombia, realizada por Roa (2021) y presentada en su tesis, tuvo como propósito evaluar el grado de productividad y desempeño en varias compañías de Bogotá. Utilizando un cuestionario administrado a una muestra de 50 trabajadores, Roa encontró que el nivel de rendimiento de los empleados está significativamente relacionado con el bienestar y la calidad de vida laboral. Específicamente, la dimensión de comportamientos contraproducentes, se observó que los empleados que reciben conductas negativas, es decir, que carecen de calidad y bienestar en el trabajo, debido a otros colegas y/o sus jefes inmediatos, ven reducida su productividad y rendimiento, lo que afecta notablemente a la organización.

Por otro lado, se examinó el estudio de Gonzáles (2023) en España, titulado

“Acoso laboral en el ámbito español”. Este trabajo tuvo como objetivo principal revisar la literatura existente para realizar un análisis empírico del contexto internacional del tema. Utilizando una muestra de 285 participantes y un cuestionario creado en Google Forms, Gonzáles encontró que el 20.40% de los encuestados habían experimentado acoso laboral. Concluyó que el impacto del acoso laboral no solo afecta a las personas directamente implicadas, sino que también afecta el entorno de trabajo.

También se consideró la investigación de Cañavate y Meneghel (2023). Quienes tuvieron como propósito valorar el efecto de los riesgos de carácter psicosocial sobre la impresión del acoso laboral entre el personal de las empresas analizadas. La muestra fue de 26,741 trabajadores; los resultados mostraron una relación causal entre los principales riesgos psicosociales y la impresión sobre el maltrato en los ambientes de trabajo. Los hallazgos indicaron una conexión causa-efecto entre estos riesgos y la percepción de acoso laboral, y revelaron que la percepción de violencia en el trabajo aumentaba de manera significativa con los años y el tiempo de servicio de los empleados. A partir de estas conclusiones, se determinó que el acoso laboral, manifestado como violencia, tenía un impacto directo en el compromiso, desempeño y satisfacción.

En cuanto a las investigaciones a nivel nacional, se mencionó a Torres (2021) de Chiclayo, quien buscó determinar en su estudio cómo el mobbing afecta el desempeño laboral de los colaboradores de dicho organismo educativo. Utilizando una muestra 30 profesores como muestra y un cuestionario estructurado de elaboración propia con 30 preguntas cerradas en escala de Likert, los resultados revelaron que el abuso laboral influía significativamente en el desempeño del profesorado. Se encontró relación inversamente significativa entre ambas variables estudiadas.

Álvarez (2019) en Lambayeque, en su trabajo investigativo buscó determinar de qué modo el acoso laboral repercute en la motivación y el desempeño en la empresa analizada. Usó como instrumentos el LIPT60 y un cuestionario propio sobre motivación, aplicándolos a un total de 95 colaboradores. Encontrándose una relación significativa alta e inversa entre el acoso laboral y la motivación junto

con el desempeño laboral. Concluyó que a medida que aumenta el acoso laboral, la motivación y el desempeño disminuyen notablemente.

Asimismo, se consideró el estudio presentado por Ecan (2021) titulado "Influencia del mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Llampayeq, de Chiclayo 2019". Esta investigación analizó cómo el acoso laboral interviene en el desempeño de profesores de la I.E. Llampayeq, utilizando una muestra de 30 trabajadores. Se aplicó un instrumento estructurado en escala de Likert, elaborado por el propio autor. Concluyendo que existe una relación de 5% entre el mobbing y el desempeño en cada una de sus dimensiones.

Aunado a ello, otro trabajo que estuvo relacionado con la presente investigación, es el de Millán & Navarro (2021), desde Huancayo, "La influencia del acoso laboral en el entorno de trabajo", cuyo objetivo radicó en analizar los distintos fenómenos de maltrato laboral, además de su influencia en el ambiente laboral, se llevó a cabo una revisión documental, se obtuvo de estas dos conclusiones importantes, la primera que el acoso se ve en mayor énfasis en la jerarquía de los trabajadores, es decir, de jefes a empleados, rara vez entre colaboradores, y nunca de subordinado a jefe; y como segunda conclusión se tuvo que el acoso en cualquiera de sus formas afecta el desempeño del trabajador y su productividad lo cual afecta el progreso de la empresa.

Por otro lado, se analizó la investigación realizada por Huaraca (2021) en Cuzco, titulada "El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública". Su propósito principal fue identificar las consecuencias que padece un colaborador víctima de maltrato laboral por un administrativo de confianza de una institución pública. Utilizó una metodología de revisión documental y la técnica de la entrevista. Los resultados mostraron que una de las principales consecuencias para los acosados es el daño psicológico y el bajo desempeño laboral. Por ello, el autor recomendó implementar capacitaciones constantes para todos los involucrados en la empresa, con el fin de proporcionar conocimientos sobre el tema y promover valores como el respeto absoluto a la dignidad humana.

Finalmente, se consideraron también investigaciones a nivel local, como la de Rodríguez (2019) titulada "Acoso laboral y bienestar psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo", que tuvo como objetivo estudiar el maltrato laboral y el bienestar mental en trabajadores del Poder Judicial en Trujillo. La muestra fue de 269 funcionarios seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple correlacional. Para obtener los resultados deseados, se aplicaron dos instrumentos de evaluación psicométrica: el LIPT-60 y la EBP. Tras el análisis, se halló una correlación significativa entre dimensiones del cuestionario de acoso laboral y sus indicadores.

Otro trabajo relacionado a la investigación, lo proporcionó Abad y Guevara (2022) en su investigación sobre "Mobbing o acoso en el ámbito laboral: una revisión sistémica", tuvieron como objetivo general conocer las características relacionadas al acoso en el ámbito laboral. Tomando en cuenta a un grupo de 26 artículos que fueron seleccionados de plataformas de Scielo, Dialnet, Scientific y Google Académico. Los resultados revelaron que luego del análisis realizado por los investigadores, obtuvo que el acoso laboral desencadenó efectos que fueron nocivos en los colaboradores y mantuvo efectos directos en relación con el desempeño de las actividades.

Se tuvo en cuenta un trabajo similar, el referido por Castrejón y Salinas (2020), en su investigación: "factores asociados al acoso laboral: revisión sistemática", cuyo objetivo fue analizar los factores predisponentes del mobbing. Para ello se tuvieron en cuenta como muestra a 20 artículos correspondientes a Redalyc, Scielo y PudMed, luego de realizada la revisión y análisis de cada uno de ellos, los autores obtuvieron como resultado que los factores que se asocian con el acoso laboral son personales/psicológicas, organizacionales/laborales y sociodemográficos.

De igual manera, se consideró el trabajo de Cahuapaza y Medina (2022), en su estudio sobre el "Estrés laboral y rendimiento de los trabajadores de una entidad financiera 2021". Tuvo como finalidad identificar la relación entre las variables en estudio, mediante el cuestionario de Burnout (MBI), así como la escala para el rendimiento laboral individual (IWPQ). Desarrollado por Koopmans, donde

encontraron relación entre ambas variables y sus dimensiones, presentando como recomendaciones o sugerencias, la de disponer habitualmente exámenes psicológicos a los trabajadores, a fin de evaluar como el estrés afecta el cumplimiento de tareas en la empresa, es decir su rendimiento.

Finalmente, se tuvo en cuenta el trabajo de Paz (2023), titulado: Influencia del absentismo laboral, en el cumplimiento de funciones y rendimiento de los colaboradores de Export Valle Verde de Trujillo, 2022, la cual estuvo direccionada a analizar como el absentismo influye en el rendimiento de los trabajadores, utilizando en su parte metodológica la observación y cuestionario a 512 trabajadores. En esta investigación, se obtuvo como resultados, que la ausencia de los trabajadores de la empresa no radicaba en factores de salud, sino en aspectos relacionados a la empresa, como clima organizacional, estrés laboral, acoso, entre otros, de ello se destaca que los colaboradores consideraron que el absentismo de sus compañeros disminuía el rendimiento laboral y por ende el desempeño general, dado que los trabajadores se veían en la obligación de hacer un doble trabajo, por lo que el autor sugirió, se realice un seguimiento para analizar los motivos específicos de ausencia y poder subsanarlos.

Ahora bien, en lo que respecta, a las definiciones vinculadas a las variables de estudio, se tuvo como primera variable al ACOSO LABORAL, se definió como un fenómeno existente dentro de las organizaciones que consiste en conductas que hostigan y menoscaban el sentir emocional y dignidad de las personas, el cual se evidencia en distintas modalidades como acoso psicológico, sexual, y físico (Bazualdo et al., 2022). De igual modo, se observó al acoso laboral como una enfermedad de trabajo que va a generar consecuencias directas en la vida de los trabajadores que lo sufren, debido a que les va a ocasionar alteraciones de conductas o estados de ánimo los cuáles se evidenciaron tanto en su vida cotidiana como en la productividad de su trabajo (Ochoa, 2021). Así mismo, sobre la variable, se señaló que esta se vio incrementada, conforme aumenta la carga laboral (Bermúdez et al., 2019). En cuanto a sus dimensiones, se consideró a: D1: Desprestigio laboral (DL), D2: Entorpecimiento del progreso (EP). D3: Incomunicación o bloqueo de la comunicación (INC). D4: Intimidación encubierta (IENC). D5: Intimidación manifiesta (IMAN). D6: Desprestigio

personal (DPER). Cabe recalcar que, la disposición de estas dimensiones fue de autoría del Dr. González de Rivera, J. y el Dr. Rodríguez, M, (2005) quienes no consideraron ningún indicador para sus dimensiones. Así, en lo que respecta a la D1: Desprestigio laboral, este se entendió como aquella conducta, que se ejerce en contra de una persona, dentro del ámbito laboral, la cual representó un malestar para su víctima al punto de agobiarlo (Quintero et al., 2020). En cuanto a la D2: Entorpecimiento del progreso, esta se comprendió, como la restricción laboral manifestada en actitudes de limitación que dificulte el ejercicio laboral, así como conductas abrumadoras, entendiéndose estas como quehaceres que se encuentran por encima de la capacidad, tiempo y horario del trabajador (Benítez, 2019). Ahora bien, en lo que respecta a la D3: Incomunicación o bloqueo de la comunicación, se vio como el comportamiento o accionar dirigido a restringir la comunicación del acosado frente a los demás con la intención de impedir que se integre correctamente, todo ello bajo el propósito de limitar su desempeño (Benites y Obeso, 2019). Sobre la D4: Intimidación encubierta, se comprendió como aquella conducta que se ejerce en contra de una persona, pero agrediendo su ámbito personal, desde una manera pasivo agresiva, ocultando o intentando disimular el hostigamiento (Quintero et al., 2020). En lo que respecta a la D5: Intimidación manifiesta, se evidenció a través de humillaciones, menosprecios, ridiculización (Falconi, 2018). Son acciones que se sobreponen de forma directa, no encubierta, en público (Rosales y Noe, 2018). Por último, sobre la D6: Desprestigio Personal, se observó como aquella conducta que se ejerce en contra de una persona, pero agrediendo su ámbito personal, no en lo profesional. En otras palabras, en esta dimensión, se ejerce el hostigamiento atacando su esfera personal, puede manifestarse en comentarios sobre la vida privada, gestos y o comentarios que sexualicen a la víctima, o la hagan sentir vulnerable, y/o ataques a los aspectos intrínsecos del acosado. Para Frías (2020), agregó además que el acoso laboral desde el aspecto sexual, es un comportamiento que menoscaba, degrada o humilla a una persona debido a su género. Por otro lado, Rosario et al. (2018), explicó que el acoso psicológico tiene como consecuencia principal que el trabajador se sienta motivado a dimitir de su puesto de trabajo.

En ese orden de ideas, correspondió analizar la segunda variable: DESEMPEÑO LABORAL: este hizo referencia a la ejecución y el rendimiento de un empleado en su trabajo, podría ser influenciado por una variedad de factores (Gutiérrez, et al., 2022). Argoti (2020), lo definió como el valor que el colaborador otorga a su centro laboral, alcanzado y cumpliendo objetivos y que se vincula estrechamente a la productividad. Con una opinión similar Ranaweera et al. (2019), radicó en el resultado de las acciones o comportamientos que los trabajadores llevan a cabo a fin de coadyuvar al logro de metas de la organización. Respecto de sus dimensiones, se considera D1: Eficiencia laboral, D2: Empatía empresarial, D3: Calidad de vida en el trabajo. Recalcando que estas dimensiones han sido extraídas del trabajo de Jara (2019). Sobre la D1: Eficiencia laboral, es la aptitud del trabajador para ejecutar actividades que favorezcan tanto la productividad, como la efectividad, utilizando los recursos de manera óptima (Pineda et al., 2023). El autor primigenio consideró que esta dimensión abarca aspectos claves (indicadores), como ¹competitividad, ²liderazgo y ³productividad. Sobre el primero, tuvo una amplitud de definiciones, pero que no se llega a un consenso definitivo, para efectos de esta investigación se entendió como la capacidad del colaborador para efectuar sus actividades de manera diligente (Sarmiento y Delgado, 2021). Y si este motiva, inspira y fomenta un ambiente colaborativo entre los demás integrantes de una organización, será también líder (Riquelme et al., 2022); finalmente para completar la cadena, será productivo, si además el colaborador demuestra eficiencia en el cumplimiento de sus actividades, auto gestiona, facilita y resuelve inconvenientes (Ramírez et al., 2022). En cuanto a la dimensión 02. Empatía empresarial, es la capacidad de una organización de percibir y atender a las necesidades y perspectivas de sus empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas (Baron, 2020). Las dimensiones que el autor consideró son Motivación laboral, Reconocimiento laboral, y Satisfacción laboral. En donde la motivación laboral se entendió como un proceso psicológico que conlleva a que la gente actúe de cierta manera, en el entorno laboral, lo cual puede impulsar a trabajar con mayor o menor intensidad (Peña, 2023). El reconocimiento laboral, es una forma de mostrar a los demás que su trabajo es apreciado, en el contexto laboral, el reconocimiento puede tomar muchas formas, como elogios, recompensas, promociones u oportunidades de desarrollo

profesional (Kruse, 2023) En relación con la satisfacción laboral, Storey y Wright (2023) explicaron que se refiere al nivel de satisfacción que experimentan los empleados respecto a su trabajo, las condiciones laborales y la organización en general. En cuanto a la dimensión 03, calidad de vida en el trabajo, se consideraron indicadores como la atención, responsabilidad y ausentismo. En relación con la atención, Sánchez et al. (2023) argumentaron que es un concepto multidimensional que indica el grado de enfoque, concentración y alerta de los empleados en su trabajo. Está afectada por varios elementos, como la naturaleza del trabajo, las condiciones laborales y la cultura dentro de la organización. Además, la responsabilidad laboral se define como el grado de compromiso de los trabajadores hacia sus actividades y la dedicación para el cumplimiento de metas de la organización. Tal aspecto es crucial para el éxito organizacional, ya que influye de manera positiva en la productividad, la calidad y la complacencia en los clientes (Deery & Kinnie, 2020).

Es preciso destacar que dentro del ambiente laboral es sumamente necesario la estabilidad emocional del colaborador y fomentando la creación de condiciones que velen por su bienestar emocional dado que así se elevará los niveles de satisfacción y desempeño laboral, y al mismo tiempo se mejorará en la productividad de la empresa (Davidescu et al., 2020).

En concordancia con lo expuesto en los párrafos anteriores, se planteó algunas teorías que se relacionan con el tema propuesto. Iniciando con la variable acoso laboral, obteniendo la teoría de Leymann (1996), el cual llevó a cabo una investigación acerca del maltrato psicológico en el entorno laboral, exteriorizando por primera vez el concepto de "mobbing", el cual, en palabras del reconocido psiquiatra, hizo alusión a conductas hostiles dirigidas de manera sistemática por una o varias personas hacia otra, llevándola a una situación de vulnerabilidad y desamparo que persiste activamente. Así mismo, el catedrático utilizó el término "psicoterrorización" o "terror psicológico" para describir este fenómeno específicamente en el ámbito laboral. Teoría que ha sido replicada en distintas investigaciones, hasta la actualidad. Por otro lado, según la teoría de Bourdieu (citado en López y Seco, 2016), del acoso laboral trascendió la idea de un conflicto entre individuos, el autor propuso que el acoso surge como una

modalidad de estrategia que busca lograr objetivos, mediante la presión, y explicó que este fenómeno se da por la estructura jerárquica que carece de supervisión. Desde una perspectiva crítica de esta investigación, se consideró que esta teoría permitió revelar la implicación de las empresas en las prácticas de acoso laboral, cabe mencionar en este punto que esta teoría es conocida también, como teoría del poder y control. Como última teoría afín, se presentó la teoría sostenida por Marín (2019), la cual no tiene un nombre específico, pero hizo referencia a que la conducta de acoso, no nace desde un aspecto organizacional, sino desde el sentido intrínseco de la persona, ya sea por motivo de estrés organizacional, o rasgos de la personalidad. Es decir, según esta teoría, el acoso laboral puede ser resultado de problemas organizacionales, como una cultura laboral tóxica, falta de políticas anti-acoso efectivas, o un liderazgo deficiente que no aborda adecuadamente los problemas interpersonales; y/o vinculada a ciertos rasgos de personalidad, como la agresividad, la falta de empatía, que pueden predisponer a ciertos individuos a participar en comportamientos de acoso.

En relación con las teorías sobre el desempeño laboral, diversas perspectivas han abordado este tema. Por ejemplo, la Teoría de la Expectativa de Vroom, quien sugiere que el desempeño en el trabajo se determina por las expectativas individuales sobre la relación entre el esfuerzo realizado, el rendimiento alcanzado y las recompensas asociadas (Peña et al., 2023). Según esta teoría, las personas eligen comportarse de cierta manera en el trabajo si creen que ese comportamiento conducirá a resultados deseados. Además, se consideró la teoría de Frederick Herzberg, quien propuso que existen elementos motivacionales que inciden en el desempeño, como el reconocimiento y el logro, los cuales promueven la satisfacción laboral y el rendimiento (Madero, 2020).

Otra teoría relevante que recibió atención es la Teoría de la Autodeterminación desarrollada por Edward Deci y Richard Ryan. Esta teoría propuso que las personas poseen necesidades básicas de índole psicológico como la autonomía, competencia y conexión interpersonal. Según Deci y Ryan, satisfacer estas necesidades conduce a un mejor rendimiento laboral (Stover et al., 2017). Una teoría similar es la Teoría del Reforzamiento según Skinner, quien postula que

tales comportamientos seguidos por consecuencias positivas y/o provechosos son más propensas a ser replicadas; sin embargo, aquellas seguidas por resultados negativos son propensas a disminuir (Antonio, 2006). Finalmente, la Teoría del Intercambio Social enfatiza en que el desempeño laboral se ve influenciado por la relación de intercambio entre el colaborador y la organización. Los empleados tienden a comprometerse más y esforzarse si perciben que la organización les proporciona recompensas y apoyo (Huete y Mantecon, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Fue de Tipo básica, al respecto Gladilina (2022) explicó que estuvo dirigida a obtener nuevos conocimientos, teniendo en cuenta conceptos que se pudieron comprender y del cual se obtuvo un mejor entendimiento de lo que se quiso dar a conocer.

En cuanto al enfoque fue cuantitativo, debido a que se examinó las variables de forma estadística y se observó cómo es que estas influyeron en los resultados (Rasinger, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

Su diseño fue no experimental, dado que las variables del tema que se estudió no fueron manipuladas, solo se observó, sin intervención alguna; en ese sentido, Navarro et al. (2022) señaló que las variables no se encontraron sujetas a ninguna manipulación por parte del autor o autores, para evitar alteraciones.

De corte transversal porque se observó una determinada muestra, en un momento específicamente determinado y por un corto periodo. (Rodríguez y Mendivelso, 2018).

Fue de nivel descriptivo correlacional, dado que se efectuó una exposición detallada de todas las variables que estuvieron bajo investigación, y un análisis de la relación que tuvieron ambas (Osada y Salvador, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

- **Independiente: Acoso laboral**

Definición conceptual: Viene a ser toda conducta destinada a humillar, hostigar, amedrentar de manera sistemática a una persona, de igual, menor o mayor jerarquía, dentro del entorno laboral (Lugo, 2017).

Definición operacional: Fue medido con el instrumento Lipt 60, con respuestas de tipo Likert, compuesto de 60 preguntas, cuyas

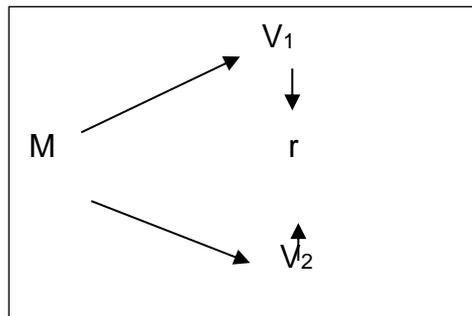
dimensiones son: Desprestigio Laboral, Entorpecimiento del Progreso, Bloqueo de la Comunicación, Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal.

- **Dependiente: Desempeño Laboral**

Definición conceptual: Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Definición operacional: Fue medido con el instrumento Desempeño Laboral con respuestas de tipo Likert, compuesto de 20 preguntas, cuyas dimensiones son: Eficiencia Laboral, Empatía Empresarial y Calidad de Vida en el Trabajo.

Figura 1



Donde:

M = Muestra.

V1 = Acoso laboral.

V2 = Desempeño laboral.

r = Relación entre variables.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1. Población

Arias y sus colegas (2016) definen como población a un grupo con características específicas que se utiliza como base para seleccionar la muestra posteriormente. En este contexto, y siguiendo criterios tanto de inclusión como exclusión que se detallan a continuación, la población consta de 521 individuos.

- **Criterios de inclusión:** Colaboradores del consorcio empresarial con experiencia mayor a seis meses; de la sede Trujillo; de ambos sexos.
- **Criterios de exclusión:** Aquellos que no deseen ser parte del estudio.

3.3.2. Muestra

Ventura (2017) explica que la muestra es la porción estadística que se extrae de la población, en atención a los objetivos de la investigación, se obtuvo una muestra de 350 colaboradores.

3.3.3. Muestreo

Se consideró un muestreo no probabilístico por conveniencia, en atención al número de ítems de los instrumentos, el cual fue alto, lo que significó una base de datos muy extensa. Al respecto, Otzen y Manterola (2017), definió al muestreo no probabilístico, como la selección de intervinientes en el estudio tomando en cuenta ciertas características y criterios que el autor o autora de la investigación consideró.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los Colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la técnica utilizada, fue la encuesta, la cual Sánchez et al. (2018) infiere que contiene preguntas referidas o vinculadas al enfoque de la investigación. Así mismo, Mantilla et al. (2020) sostuvo que es una técnica estadística empleada para adquirir información y recoger puntos de vista de un conjunto de individuos con el objetivo de obtener conocimiento acerca de un tema específico.

Respecto al instrumento utilizado, fue el cuestionario. Sobre ello Barrantes (2020) la describe como una herramienta que se emplea para dar soporte a la técnica, teniendo en cuenta las variables. Del mismo modo, Matas (2018) la define como un instrumento que mide la opinión de los individuos, identificando su postura. Para la investigación en específico, como instrumentos se empleó dos (02) cuestionarios.

Para la primera variable, referida al acoso laboral, se empleó el cuestionario Lipt 60 elaborado por los autores: José Luis González de Rivera y Manuel Rodríguez-Abuin, cuyo número de ítems es de 60, dividido en seis (06) dimensiones, con 50 preguntas cuantitativas, y 10 preguntas (sin dimensión), para análisis cualitativo o descriptivo. Las alternativas del instrumento en mención tuvieron una puntuación de 0 para las respuestas: Nada o en absoluto, 1 para un poco, 2 para moderado, 3 para Mucho, y 4 para extremadamente.

Para la segunda variable Desempeño Laboral, el cuestionario utilizado corresponde a la autoría de Betty Amparo Jara Soto, el cual contiene 20 preguntas, distribuidas en tres (03) dimensiones, cuyas alternativas tuvieron una puntuación de 1 para nunca, 2 para casi nunca, 3 para algunas veces, 4 para casi siempre, y 5 para siempre.

Ambos instrumentos y sus respectivas fichas técnicas se adjuntan en los anexos de este estudio.

En cuanto a las validaciones, fueron realizadas por los autores primigenios de los instrumentos, en las que se indica la validez y aprobación realizada por un juicio de expertos.

No obstante, para mayor credibilidad, estos instrumentos pasaron por un proceso de revalidación, a través del juicio de 5 expertos para mayor credibilidad de los resultados, los cuales se evidencian, en el anexo número 4 de este trabajo.

Las revalidaciones se procesaron a través de la V de Aiken, obteniendo como resultado que ambos instrumentos son válidos para su aplicación:

En cuanto a la confiabilidad, un instrumento se considera fiable cuando las mediciones realizadas con él, bajo las mismas condiciones, producen resultados consistentes en distintos momentos, lugares y con diferentes grupos de personas, en ese sentido se demostró la confiabilidad de los instrumentos por medio de los coeficientes alfa de Cronbach:

El valor del coeficiente alfa de Cronbach para la variable de Acoso Laboral es 0.924, por tanto, existe una alta consistencia interna entre los ítems del instrumento utilizado.

En cuanto al valor del coeficiente alfa de Cronbach de la variable de desempeño laboral es de 0.938. Esto indica una alta consistencia interna entre las preguntas formuladas.

3.5. Procedimiento

Se inició recopilando información pertinente para la investigación, con la cual se elaboró los primeros capítulos de esta investigación, introducción y marco teórico. Seguidamente, se presentó los cuestionarios seleccionados a emplear en la investigación, los cuales (como ya se ha mencionado) fueron validados por su autor primigenio, siendo que, una vez aceptados por la asesora de esta investigación, se procedió a hacer una revalidación de ambos instrumentos, por juicio de 05 expertos, los mismos que fueron validados mediante la estadística V de Aiken obteniendo una puntuación de 1.00, lo que representó un 100% de concordancia, para ambos cuestionarios. Como siguiente paso, se pidió permiso a la entidad en la que se aplicaría los instrumentos, la cual respondió a través de una carta de autorización, aceptando lo solicitado. En ese sentido, la personas que corresponden a la muestra, llenaron los consentimientos informados, y se les aplicó los instrumentos.

Teniendo los resultados de los instrumentos, se procesaron en principio en una base de datos en Excel, y seguidamente en el programa SPSS, en donde se obtuvo, la fiabilidad, correlación, niveles y porcentajes de las variables y sus dimensiones conforme a los objetivos propuestos.

Acto seguido se analizaron los resultados, se interpretó, se realizó su discusión, empleando los métodos oportunos y se elaboró las conclusiones y recomendaciones respectivas.

3.6. Método de análisis de datos

Después de ordenar los datos en Excel y procesarlos en SPSS, estos resultados fueron analizados mediante el método lógico-deductivo. Según Carbajal (2023), este método se emplea para llegar a deducciones de manera directa, infiriendo lo particular. Para ello se empleó la técnica de la triangulación, comparando los resultados con los estudios previos y teorías consideradas en esta investigación, para de esta manera comprobar si la hipótesis planteada se cumplía o no.

3.7. Aspectos éticos

Se ha tomado en cuenta la Declaración Universal de principios éticos para psicólogos de la International Union of Psychological Science. Además de los principios de integridad científica según las normativas del código de ética para investigaciones de la casa de estudios (RCU N° 0470-2022/UCV), que enfatizan la importancia de la honestidad y la integridad intelectual como fundamentales. Además, se ha respetado la integridad humana y la equidad de los participantes, utilizando un consentimiento informado, de acuerdo a lo estipulado en Art. 7 de dicha resolución.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Porcentaje y frecuencia de la variable Acoso Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Extremadamente	124	35,4
Moderado	142	40,6
Mucho	56	16,0
Nada en absoluto	18	5,1
Un poco	10	2,9
Total	350	100,0

Interpretación: Estos datos muestran la distribución de respuestas para la variable de acoso laboral, en términos de frecuencia y porcentaje se muestra en la tabla una variabilidad en la experiencia de la conducta asociada con el acoso laboral, siendo que la mayoría de personas (142) señalan que vivieron un nivel de acoso laboral moderado siendo el 40,6 % de los encuestados, al otro extremo se encuentran un 5,1% de los encuestados que no han experimentado en lo absoluto dicha conducta correspondiendo dicho porcentaje a 18 personas y teniendo a un nivel medio a 142 personas que han experimentado la conducta de una forma moderada que equivale a un 40,6%.

Tabla 2*Porcentaje y frecuencia de la variable desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
A veces	79	22,6
Casi nunca	42	12,0
Casi siempre	25	7,1
Nunca	172	49,1
Siempre	32	9,1
Total	350	100,0

Interpretación: Estos datos muestran la distribución de respuestas para la variable de desempeño laboral, es así que en términos de frecuencia y porcentaje se muestra en la tabla una variabilidad en la experiencia de la conducta asociada, siendo que la mayoría de personas nunca han tenido un desempeño laboral bajo (49,14% - 172) y en el resultado extremo se encuentra la respuesta que siempre tienen un buen desempeño laboral lo corresponde al porcentaje de 9,14% equivalente a 32 encuestados.

4.2. Correlación de variables y dimensiones según objetivos

Tabla 3

Relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio de Trujillo

		V1 ACOSO LABORAL	V2 DESEMPEÑO LABORAL
V1 ACOSO LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,550**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	347	347
	Correlación de Pearson	-,550**	1
V2 DESEMPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	,000	
	N	347	350

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

Interpretación:

La correlación entre el acoso laboral y el desempeño laboral es de -0.550, lo que indica una correlación negativa moderadamente fuerte entre estas dos variables. Asimismo, el valor de p es significativo ($p = 0.000$), refiere así que la correlación es significativa. Con lo cual podemos advertir, de este resultado, la respuesta para el objetivo general que se ha planteado en esta investigación se inclina a que sí existe relación positiva entre el acoso laboral y el desempeño laboral. Ahora bien, es de igual importancia responder a los objetivos específicos en los que se debe determinar la relación entre el acoso laboral, con cada una de las dimensiones del desempeño laboral, por lo que las siguientes tablas muestran la evaluación del coeficiente correlacional de la variable 1 con cada una de las dimensiones que componen la variable 2.

Tabla 4

Relación entre el acoso laboral y la eficiencia laboral de los colaboradores de un consorcio de Trujillo

		V1 ACOSO LABORAL	D01 EFICIENCIA LABORAL
V1 ACOSO LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,478**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	347	347
D01 EFICIENCIA LABORAL	Correlación de Pearson	-,478**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	347	350

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

Interpretación: La correlación entre las variables acoso laboral y eficiencia laboral correspondiente a la variable de desempeño laboral es de -0,478, señalando una correlación negativa significativa a un nivel de confianza del 99% (sig. 0,01 bilateral).

En otras palabras, a medida que la manifestación del acoso laboral sea mayor, su eficiencia laboral será mínima.

Tabla 5

Relación entre el acoso laboral y la empatía empresarial de los colaboradores de un consorcio de Trujillo

			V1 ACOSO LABORAL	D02 EMPATÍA EMPRESARIAL
V1 ACOSO LABORAL	Correlación de Pearson	de	1	-,489**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		347	347
D02 EMPATÍA EMPRESARIAL	Correlación de Pearson	de	-,489**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		347	350

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

Interpretación: La correlación entre la variable acoso laboral y empatía empresarial de la variable 2, es de -0.489, representando así la existencia de una correlación negativa moderadamente fuerte. Significando que, a medida que alguna de las variables estudiadas aumenta, la otra tiende a disminuir, y viceversa.

Por otro lado, el grado de Sig. es (0.000), lo que representa que dicha correlación es significativa con un grado de confianza de 99%. Lo que explica que, mientras mayor sea la manifestación del acoso laboral experimentado por un empleado, su nivel de empatía empresarial será menor.

Tabla 6

Relación entre el acoso laboral y la Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de un consorcio de Trujillo

		V1 ACOSO LABORAL	D03 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
V1 ACOSO LABORAL	Correlación de Pearson	1	-,550**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	347	347
D03 CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Correlación de Pearson	-,550**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	347	350

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

Interpretación: La correlación de la variable acoso laboral y la calidad de vida en el trabajo de la variable 2, es de -0.550. Esto indica la existencia de correlación negativa moderadamente fuerte entre la variable y la dimensión. Por otro lado, el valor de p es significativo ($p = 0.000$), demostrando que la correlación es significativa. Esto quiere decir que quienes experimentan altos niveles de acoso laboral tendrán una muy baja calidad de vida laboral.

V. DISCUSIÓN

En cuanto a los resultados obtenidos en esta investigación, indican una relación negativa moderada (-0,550) entre las variables acoso laboral y el desempeño laboral. A nivel estadístico, se identificó una correlación altamente significativa ($p = 0,000$) con un grado de confianza del 99% (IC 0,01 bilateral), lo que confirma con alta certeza la asociación entre ambas variables estudiadas. De eso, se interpreta que conforme el acoso laboral aumenta, el desempeño disminuirá. Esto se relaciona con algunos estudios previos como el estudio realizado por Almeida (2020), quien determinó que existe correspondencia inversamente proporcional entre acoso laboral y clima en el trabajo, concluyendo que a menor nivel de acoso se tendrá un desempeño laboral de mayor calidad. Asimismo, se coincide con Ecan (2021) quien, refirió una relación existente de 5% de significancia entre el mobbing y el desempeño. Consecuentemente, se relaciona con lo señalado por Gonzales (2023), quien concluyó, que el acoso laboral influye en el desempeño en la organización.

Del mismo modo, se relaciona con algunas teorías como la de Leymann (1996), que define el "mobbing" como hostilidades sistemáticas, se alinean con la investigación al examinar el impacto psicológico y estructural del acoso en el entorno laboral. Así mismo, con la teoría de Bourdieu quien sugiere que el acoso laboral puede ser una estrategia dentro de jerarquías desequilibradas, lo cual se conecta con la idea de que las estructuras organizacionales influyen en estas dinámicas. De igual modo, coincide con la Teoría de la Expectativa de Vroom y Herzberg sobre los factores motivadores, la Teoría de la Autodeterminación y la Teoría del Reforzamiento de Skinner, ya que todas proporcionan marcos para entender cómo las motivaciones intrínsecas y extrínsecas afectan la producción del trabajador, alineándose con los resultados encontrados en el estudio ya que la motivación se ve afectada por el acoso y por ende desequilibra el desempeño. Por lo cual, desde la autoría de esta investigación se coincide con la opinión doctrinaria y los resultados encontrados.

En relación al objetivo específico, los resultados obtenidos muestran correlatividad negativa, moderada ($r = -0,78$) entre acoso en el trabajo y la eficiencia. Dicha correlación es altamente significativa ($p = 0,00$), con un nivel

de confianza del 99% (IC 0,01), destacando una relación significativa y robusta entre el acoso laboral y la eficiencia laboral. Lo cual guarda coherencia con el estudio de Roa (2021), quien concluyó que los colaboradores que reciben conductas negativas, disminuyen su productividad y rendimiento, afectando la eficiencia laboral. También coincide con Milan y Navarro (2021) quienes concluyeron que el acoso en cualquiera de sus formas afecta el desempeño del trabajador y su productividad. Así mismo, converge con Torres (2021), quien determinó que el acoso laboral influyó significativamente en la competitividad de los profesores de la I.E. De igual manera, coincide con Cahuapaza y Medina (2022), quienes señalan que el estrés afecta el rendimiento laboral, de manera específica en la competencia, entendiendo que el estrés es ocasionado por el acoso laboral. Estos hallazgos coinciden con teorías, como la Teoría de Deci y Ryan, quienes postularon que los seres humanos poseen algún tipo de necesidad psicológica fundamental de autonomía, competencia y conexión interpersonal, que como se aprecia se ha visto mellada por el acoso laboral. En opinión de la autora, de esta investigación, estos resultados subrayan la importancia crítica de abordar el acoso laboral en los lugares de trabajo para promover un entorno laboral saludable y mejorar la eficiencia y productividad organizacional. Es imperativo que las políticas públicas y las estrategias organizacionales se orienten hacia la prevención y la intervención efectiva contra el acoso laboral. El Estado, a través de legislaciones claras y ejecución rigurosa de normativas, puede jugar un papel fundamental de la valoración de derechos en el trabajo y la implementación de condiciones laborales que garanticen la integridad y bienestar del trabajador. Es esencial que las instituciones u organismos implementen programas y/o talleres preventivos y sensibilización para todas las áreas de la organización, donde los líderes y supervisores deben recibir formación específica para identificar, gestionar y prevenir el acoso laboral, asegurando así un ambiente laboral donde los empleados se sientan valorados y protegidos.

En cuanto al objetivo específico dos, los resultados muestran una existente correlación negativa, moderada ($r = -0,489$) entre acoso laboral y la empatía empresarial. Tal correlación es altamente significativa ($p = 0,00$), de un grado

de confianza del 99% (IC 0,01), lo que indica una relación robusta entre estas variables. Este hallazgo coincide con el trabajo de Castrejón y Salinas (2020), quienes destacaron los efectos perjudiciales del acoso laboral sobre la motivación y satisfacción de los colaboradores en el trabajo. Asimismo, se relaciona con los hallazgos de Rodríguez (2019), quien encontró una vinculación significativa entre las dimensiones del acoso y el bienestar laboral, específicamente con la satisfacción, que es un indicador clave de la empatía empresarial. Además, Álvarez (2019) concluyó que a medida que aumenta la manifestación de acoso en el trabajo, la motivación y el desempeño en el trabajo disminuyen significativamente, fortaleciendo la evidencia de la correlación encontrada en este estudio. Estos resultados también encuentran respaldo en teorías como la de Frederick Herzberg, quien postuló que los factores motivadores, como el reconocimiento y el logro, impulsan la satisfacción y el desempeño laboral, mientras que los factores negativos pueden disminuir estos indicadores. La teoría de Leyman sobre la "psicoterrorización" explica cómo las conductas de acoso laboral pueden colocar a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad y desamparo, afectando su autoestima y motivación. En opinión de la autora, la correlación encontrada, respaldada por la evidencia de investigaciones previas y teorías fundamentadas, resalta cuán importante es promover un ambiente de trabajo digno, que no solo prevenga el acoso, sino que también fomente la empatía y el bienestar en el trabajo. Es menester que las políticas organizacionales y las medidas adoptadas por GTH diseñadas para proteger y promover el bienestar psicológico de los empleados, mejorando así la calidad del ambiente laboral y la eficiencia organizacional.

En cuanto al último objetivo referido a delimitar la correlación entre acoso y la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de un consorcio en la ciudad de Trujillo. Los resultados arrojaron que la correlación entre el acoso laboral (V1) y la calidad de vida laboral (D03) es de -0,550, asimismo hay correlación negativa moderada (0,000), lo que significa que esta correlación es altamente significativa estadísticamente, así también en cuanto la correlación a nivel de confianza, esta es significativa a un 99% (0,01), bilateral, lo que quiere decir

que hay una alta certeza en la relación encontrada.

Los resultados estadísticos convergen con lo señalado por Hornazábal (2021), quien comprobó que el acoso y maltrato laboral, ocasionaba que los colaboradores se ausentaran de sus labores. Esta conexión de justifica toda vez que el ausentismo es uno de los indicadores que componen la calidad de vida en el trabajo. Al mismo tiempo se relaciona con Huaraca (2021), quien señaló que una de las principales consecuencias que sufren los acosados por un empleado de confianza causa estragos psicológicos, afectando el ámbito personal y laboral. Además, se relaciona con Cañavate & Meneghel (2023), quien determinó la relación directa entre el acoso laboral, manifestado como violencia, con la satisfacción, el compromiso y responsabilidad. Finalmente se relaciona con Paz (2023), quien determinó la relación existente entre el ausentismo laboral con factores como el estrés y acoso laboral.

En atención a lo anterior, ello se vincula con la Teoría del Intercambio social que postula que el desempeño está influenciado por las interacciones y/o vínculos interpersonales entre miembros de la organización. Los empleados pueden comprometerse y esforzarse más si perciben que la organización les ofrece recompensas y apoyo.

En opinión de la autora, el acoso laboral ejerce un impacto significativo en la calidad de vida laboral. Este fenómeno puede generar un aumento en el ausentismo y una disminución del compromiso y desempeño laboral. Esto se refleja en una falta de responsabilidad hacia sus deberes, lo cual afectará notablemente su desempeño y tendrá repercusiones negativas en el crecimiento y en el cumplimiento de los objetivos establecidos por la entidad.

VI. CONCLUSIONES

Se logró determinar la existencia de una correlación negativa moderada significativa entre las variables de acoso laboral y el desempeño laboral en un consorcio empresarial de Trujillo. Es así que, a medida que el acoso laboral aumenta, el desempeño laboral tiende a disminuir ($T_c = -0,550 - p = 0,00 - 0,01$ bilateral).

A través de las evidencias estadísticas obtenidas se determinó una correlación negativa moderada significativa entre el acoso laboral y la eficiencia laboral, a medida que el acoso laboral aumenta, la eficiencia laboral tiende a disminuir ($T_c = -0,478 - p = 0,00 - 0,01$ bilateral).

Se identificó que, entre el acoso laboral y la empatía empresarial existe una correlación negativa moderada significativa. Esto es que a medida que el acoso laboral aumenta la empatía empresarial tiende a disminuir ($T_c = -0,489 - p = 0,00 - 0,01$ bilateral).

Se determinó en base al proceso de resultados que existe una correlación entre acoso laboral y la calidad de vida en el trabajo, la cual resultó ser negativa moderada significativa, ello quiere decir que a mayor acoso laboral la calidad de vida en el trabajo disminuye ($T_c = -0,550 - p = 0,00 - 0,01$ bilateral).

VII. RECOMENDACIONES

Para los trabajadores:

Buscar apoyo y orientación inmediata en el área de recursos humanos o utilizar los canales establecidos para reportar cualquier tipo de comportamiento inapropiado.

Participar en programas de capacitación y sensibilización.

Implementar estrategias de afrontamiento saludables para manejar el estrés y mejorar la resiliencia frente a situaciones de acoso laboral.

Fomentar un ambiente de apoyo mutuo entre compañeros de trabajo para abordar y prevenir el acoso laboral en el lugar de trabajo.

Para los empleadores:

Proporcionar entrenamiento periódico a los gerentes y supervisores acerca de la identificación, prevención y manejo del acoso en los centros laborales de manera eficaz.

Implementar mecanismos de comunicación accesibles y para que los empleados puedan reportar manifestaciones de casos de acoso en el entorno laboral de manera confidencial, sin miedo a sufrir consecuencias negativas.

Para futuras investigaciones:

Explorar en mayor profundidad los factores que predisponen la presencia de acoso laboral y sus impactos en los diversos entornos laborales y culturales.

Investigar métodos y alternativas de prevención efectivas para prevenir y/o aproximarse al acoso en el entorno laboral.

Examinar cómo el acoso afecta a grupos específicos de colaboradores, como mujeres, personas LGBTQ+ y personas con discapacidades.

Investigar acoso laboral y su relación con otros aspectos relacionados al ámbito organizacional y bienestar en el trabajo.

REFERENCIAS

- Abad, G., y Guevara, D. (2022). *Mobbing o acoso en el ámbito laboral: una revisión sistemática*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104627/Abad_BGM-Guevara_CD-L-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almeida, C. (2020). *El Acoso Laboral Y Su Afectación En El Clima Laboral De Las Mujeres Trabajadoras Del Ministerio De Defensa De La Ciudad De Quito*, [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica]. Repositorio UTI. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1567/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20ALMEIDA%20ORDON%20CARLOS%20GONZALO.pdf>
- Álvarez, J., & Bustamante, H. (2023). *Acoso laboral y ansiedad en colaboradores de una empresa agroindustrial de la provincia de Chiclayo*. [Tesis pre grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11050/Alvarez%20Julca%20Wendy%20%26%20Bustamante%20Calderon%20Heeidy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, P. (2019). *Mobbing Motivación – Desempeño laboral en trabajadores de una empresa agroindustrial de Lambayeque 2018*. [Tesis pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6175/Alvarez%20Revollar%20Paola%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Antonio, E. (2006). B. F. Skinner: the seek of order in the voluntary behavior. *Universitas Psychologica*, 5(2), pp. 371 – 383. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200013#1b
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Atencio, R., Pupo, A., y Coronel, J. (2020). Workplace harassment as a psychosocial risk in the Ecuadorian workplace. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8298090.pdf>

- Baron, R. & Tangney, J. (2020). The psychology of organizational empathy. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. *Annual Reviv.* 10(1), pp. 1-24.
<https://www.researchgate.net/publication/377752046> Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Challenges in the New Economy A New Era for Work Design Keywords
- Barrantes, R. (2020). Investigación: Un camino al conocimiento, Un enfoque Cualitativo, cuantitativo y mixto. San José, Costa Rica: *EUNED*. 1(1), pp. 1 – 269.
https://sec6beb2e224aad69.jimcontent.com/download/version/1472044734/module/8423476870/name/Libro_Investigacion_camino_conocimiento_Barrantes.pdf
- Bazualdo, E., Aleman, S., Mogrovejo, J., y Amoroso, P. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *Recimund. Revista científica Mundo de la Investigación y el conocimiento*.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1538/1971>
- Benites, D. y Obeso, P. (2019). *Síndrome de burnout y mobbing en funcionarios del distrito La Esperanza*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Chimbote - Perú]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36564/benites_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Benítez, C. (2019). *Protección frente al acoso laboral en las Instituciones Educativas Nuevo Chimbote, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo - Perú]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36564/benites_ad.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bermúdez, G., Quiroz, C., Rosas, F., Rincón, R., & Cruz, L. (2019). Contrastación de un modelo confirmatorio para el estudio del acoso laboral en climas y redes profesionales de servicios públicos de salud. *Salud de los trabajadores*. 27(2), pp. 121 – 132.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7299553.pdf>
- Burga, G. & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del Personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la región Lambayeque*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].

https://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cahuapaza, J. & Medina, J. (2022). *Estrés laboral y rendimiento de los trabajadores de una entidad financiera 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87287/Cahuapaza_CJJ-Medina_PJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cañavate, G. y Meneghel, I. (2023). Analysis of some Demographic and Psychosocial Factors that Influence in the Perception of the Workplace Violence. *International Journal of Psychological Research*, 16(1), 67–77. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/IJPR/article/view/5961/5042>
- Carbajal, L. (2023). Metodología de la investigación. *Fundación para Actividades de Investigación y Desarrollo*. 1 (1), pp. 1 – 153. <https://www.lizardo-carvajal.com/metodologia-de-la-investigacion/>
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. [Tesis de posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>
- Castrejón, K. y Salinas, D. (2020). *Factores asociados al acoso laboral: Revisión Sintemática*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59692/B_Castrej%c3%b3n_GKF-Salinas_ADE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees: implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), pp. 60-86. <https://doi.org/10.3390/su12156086>

- Deery, S. & Kinnie, N. (2020). Human resource management: A contemporary approach. Oxford: Oxford University Press. 3(4), pp. 20 – 689.
<https://www.advisory21.com/mt/wp-content/uploads/2022/11/human-resource-management-a-contemporary-approach-8th-ed.pdf>
- Diario Oficial el Peruano. (2021, febrero 27). Sunafil registra 939 denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral durante la pandemia.
<https://elperuano.pe/noticia/116114-sunafil-registra-939-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-durante-la-pandemia>
- Ecan, C. (2021). *Influencia del mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa Llampayeq de la ciudad de Chiclayo, Perú - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio UAP.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11172/1.2.%20T059_46438464_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Falconi, C. (2018). *b. El acoso laboral y Desempeño del trabajador en la Unidad de Gestión Educativa Local Ayacucho – 2018*. [Tesis Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28854/falconi_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Frías, S. (2020). Sexual Harassment. The Case of a Law Enforcement Agency. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias. *Proquest*, 38 (112).
<https://www.proquest.com/docview/2425621863/fulltextPDF/560301228E844D2BPQ/1?accountid=37408>
- Gladilina, I. (2022). Features of the discussion method in the training of students in the context of distance learning. *Revista Conrado*. 18(S4), pp. 358 – 363.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2824/2733>
- González, W. y Vilchez, P. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, 51, 54-74.
<https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf>
- González, I. (2023). *Acoso laboral en el ámbito español*. [Tesis de pregrado, Universidad de Oviedo]. Repositorio UNIOVI.
https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/69207/tfg_In%C3%91

[A9sGonz%C3%A1lezFern%C3%A1ndez01.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- González de Rivera, J. & Rodríguez, M. (2005). Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60. *Editorial EOS. Edición única*, pp. 2 – 44. <https://gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>
- Gutiérrez, M., Paternina, Y., Wihiler, M., Gastelbondo, L., Flórez, L., & Díaz, K. (2022). *Stress and job performance of secondary teachers under the telework modality. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. 41(10), pp. 692 – 697. <https://www.proquest.com/docview/2768745784/fulltextPDF/844BB89D06E34EECPQ/15?accountid=37408>
- Hormazábal, C. & Peñaloza, R. (2021). *Los estresores laborales y su potencial impacto en los índices de ausentismo laboral*. [Tesis de posgrado, Universidad de Chile]. Repositorio UCHILE. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/194091/Tesis%20-%20Camila%20Hormaz%c3%a1bal%20-%20Parte%20I.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36564>
- Huaraca, E. (2021). *El acoso laboral por empleados de confianza en instituciones de gestión pública*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cuzco]. Repositorio UANDINA. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4374/Emperatriz_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huete, R. y Mantecon, A. (2015). La construcción de la opinión pública sobre el turismo: crítica a la teoría del intercambio social. *Researchgate*. 1(2), pp. 311 – 325. <https://acortar.link/98KfIS>
- Jara, B. (2019). *Mobbing y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Agroindustrial Corporación ADC Tacna, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1237/Jara-Soto-Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kruse, K. (2023, 2 de mayo). Employee Recognition Is Key To Driving Business Growth. *Forbes*.

- <https://www.forbes.com/sites/jefffromm/2023/05/17/employee-recognition-is-key-to-driving-business-growth/>
- López, C. y Seco, E. (2016). Tipología de Mobbing - una mirada desde la responsabilidad de la empresa. *Sociologías*. 18(43), pp. 364 – 401. <https://www.scielo.br/ij/soc/a/7M7xwntyRfxKQr33JNtkSdb/?format=pdf&lang=es>
- Lugo, M. (2017). Acoso Laboral “Mobbing”. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *CENADEH*. 1 (1), pp. 3 – 35. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>
- Madero, M. (2020). Herzberg theory and the impact of incentives on workers’ job satisfaction. *Acta Universitaria*. 20 (53), pp. 52 - 473 <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Manrique, A. (2019). Acoso Laboral (Mobbing): Riesgo Psicosocial Emergente Invisible. *Revista Interamericana de psicología ocupacional*. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/247/pdf>
- Mantilla, M., Mantecon, S., y Feria, H. (2020). La Entrevista Y La Encuesta: ¿Métodos O Técnicas De Indagación Empírica? *Revista Didáctica y Educación*. ISSN 2224-2643, pp. 62 – 79. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Manzaneda. Z. (2024, 9 junio). El acoso sexual laboral, una problemática que sigue incrementándose en el Perú. *Infobae*. <https://www.infobae.com/peru/2024/06/09/el-acoso-sexual-laboral-una-problematica-que-sigue-incrementandose-en-el-peru/#:~:text=El%20acoso%20laboral%20es%20una,sexual%20laboral%20en%20nuestro%20pa%C3%ADs>
- Marín, L. (2019). *El mobbing*. [Tesis de pregrado, Universitat Jaume I]. Repositorio UJI. https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/194072/TFG_2020_MarinMunoz_LuzTatiana.pdf?sequence=1
- Matas, A. (2018). Likert-Type Scale Format Design: State of Art. *Redie: Electronic magazine of educational research*. *Scielo*. 20 (1), pp. 52 – 646. <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>

- Millán, J & Navarro, G. (2021). *La influencia del acoso laboral en el entorno de trabajo*. [Tesis pre grado, Universidad Continental]. Repositorio Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12114/2/IV_FHU_501_TI_Millan_Navarro_2021.pdf
- Rosario, E., Millan, L., Ramos, J., Cruz, M., y Vélez, E. (2018). Effect of the Exposure to Workplace Bullying on Turnover Intention and The Mediating Role of Job Satisfaction, Work Engagement, and Burnout. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37 (8), 26-51. <https://www.proquest.com/docview/2163340180/fulltextPDF/F55D75F7E61E4D3EPQ/24?accountid=37408>
- Navarro, E., García, N., Gálvez, O., & Arteaga, W. (2022). Application of the experimental design for the analysis of nonattendance to scheduled medical appointments in the Colombian Health System. *Dyna*. Proquest.89(220), pp. 130 – 138. <https://www.proquest.com/docview/2645890872/2AAA8ED37CD84948PQ/2?accountid=37408>
- Ochoa, C, Hernández, E, Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1948/1939>
- Osada, J. y Salvador, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿Término correcto? *Rev.méd. Chile*. 149 (9), pp. 1383 – 1384. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paz, L. (2023). *Influencia del absentismo laboral en el cumplimiento de funciones y rendimiento de los colaboradores de la empresa Export Valle Verde S.A.C. Trujillo. 2022*. [Tesis pre grado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNITRU. <https://dspace.unitru.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2b035986-e334-4032-994f-84c708fe0212/content>
- Peña, C., Olivero, E., y Acosta, C. (2023). Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe. *Revista*

- CIES. 14 (2), pp. 22 – 67.
<http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/viewFile/475/518>
- Peña, H. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. *Dialnet*. 3(7), pp. 177 – 192.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>
- Quintero, C., Arévalo, A., & Quintero, W. (2020). Workplace Harassment: A Perspective in the University Context. *Revista Espacios*, 41 (18), pp. 23.
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n18/20411823.html>
- Ramírez, G., Magaña, M., Deneb, E., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), pp. 189-208.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Ranaweera, C., Office, C., & Dharmasiri, A. (2019). Generation Y and Their Job Performance. *ResearchGate*, 21(1), pp. 39–82.
https://www.researchgate.net/publication/330358965_Generation_Y_and_Their_Job_Performance
- Rasinger, S. (2019). La investigación cuantitativa en Lingüística. Una introducción. *Revista signos. Estudios de lingüística*. 55(108), pp. 199 – 205.
<https://www.proquest.com/docview/2771685831/3A564A6D39AD4275PQ/2?accountid=37408>
- Ríos, M. (2022, diciembre del 5). 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/>
- Riquelme, J., Pedraja, L., & Vega, R. (2020). Leadership and management in wicked problem solving. A literature review. *Formación universitaria*, 13(1), pp. 135-144. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000100135>
- Roa, Y. (2021). *Rendimiento y productividad en trabajadores de diferentes Empresas de la ciudad de Bogotá*. [Tesis de pregrado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. Repositorio POLIGRAN.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3060/TESIS%20Yeris%20Roa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez, J. (2019). *Acoso laboral y bienestar psicológico en los funcionarios de*

una entidad pública de Trujillo. [Tesis pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
Repositorio UPAO.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4519/1/RE_PSICOL_JOSSELLYN.RODRIGUEZ_ACOSO.LABORAL_DATOS.PDF

- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Rev.Médica.Sanitas* 21 (3), pp. 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rojas, J. (2019). Mobbing in University Workers: A Systematic Review. *Scielo*, 7 (3), 354-382. http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/en_a14v7n3.pdf
- Rosales, S. y Noé, H. (2018). Harassment at work: psychometric evidence of the LIPT-60 in a Peruvian sample. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 7 (3), 45-54. <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758012004/html/>
- Sánchez, C., Pérez, A., & Alcaide, J. (2023). Satisfacción laboral y bienestar en el contexto de la pandemia de COVID-19: el papel de las características individuales y organizacionales. *Journal of Business and Psychology*, 38(1), pp. 143-159. <https://www.journals.elsevier.com/journal-of-business-and-psychology/article/pii/S0167804322000158>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Investigación R. P. Primera edición*, pp. 5 – 144. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sarmiento, Y. & Delgado, M. (2021). Dimensiones y variables de competitividad para un mejor desempeño empresarial. *Cofin Habana*, 15(2), pp. 1 - 14. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612021000200006&lng=es&tlng=es
- Storey, J. y Wright, P. (2023). Strategic Human Resource Management: A Research Overview. *Routledge Focus*. 02 (01), pp. 01 – 33. https://www.researchgate.net/profile/John-Storey-5/publication/370354312_Strategic_Human_Resource_Management_A_Research_Overview/links/646223cf434e26474feb037d/Strategic-Human-Resource-Management-A-Research-Overview.pdf?tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0a

[W9uliwicGFnZSI6lnB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf)

Stover, J., Bruno, F., Uriel, E., y Fernández, L. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*. 14 (2), pp. 105 – 115.

<https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>

Swissinfo.ch. (2023, 27 de febrero). Perú suma en 2023 casi 4 denuncias diarias por "hostigamiento sexual laboral".

https://www.swissinfo.ch/spa/per%C3%BA-trabajo_per%C3%BA-suma-en-2023-casi-4-denuncias-diarias-por--hostigamiento-sexual-laboral-/48320138

Torrez, R. (2021). *Influencia del mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la institución educativa José Abelardo Quiñones Gonzáles de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio USMP.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8599/torres_mre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

UNI Global Unión. (2022, 22 de marzo). América latina: el 90% de los trabajadores encuestados de la televisión, el cine y las artes escénicas sufrieron violencia y acoso.

<https://uni-globalunion.org/es/news/latin-america-90-of-surveyed-workers-in-tv-film-and-performing-arts-suffered-violence-and-harassment/#:~:text=El%20estudio%20revel%C3%B3%20que%20casi,del%2070%25%20para%20los%20hombres>

ANEXOS

ANEXO 01: A) Operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Items	Escala de medición
ACOSO LABORAL	Es toda conducta destinada a humillar, hostigar, amedrentar de manera sistemática a una persona, de igual, menor o mayor jerarquía, dentro del entorno laboral. (Lugo, 2017).	Definición operacional: Es el resultado de la medición del instrumento encuesta: Lipt 60, estructurado en 45 preguntas con respuestas tipo Likert, cuya finalidad es apreciar la existencia de acoso laboral en un consorcio de Trujillo.	Desprestigio Laboral	5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60	Escala de medición ordinal 0= Nada en absoluto 1= Un poco 2= Moderado 3=Mucho 4=Extremadamente
			Entorpecimiento del Progreso	14, 27, 32, 33, 34, 35, 37	
			Bloqueo de la Comunicación	3, 11,12, 13, 15, 16, 51, 52, 53	
			Intimidación Encubierta	7, 9, 43, 44, 46, 47, 48	
			Intimidación Manifiesta	1, 2, 4, 8, 19, 29	
			Desprestigio Personal	6, 20, 21, 24, 25, 30, 31	
			Sin dimensión (cuali)	22,23,36,38,39,40,41,42, 45	
DESEMPEÑO LABORAL	Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).	Definición operacional: Es el resultado de la medición del instrumento encuesta: Jara (2019), estructurado en 16 preguntas con respuestas tipo Likert, cuya finalidad es apreciar el desempeño laboral en un consorcio de Trujillo.	Eficiencia laboral	1-7	1 = Nunca 2 = Casi Nunca 3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Empatía empresarial	8-14	
			Calidad de vida en el trabajo	15-20	

Anexo 01: b) Matriz de categorización

PROBLEMAS General	OBJETIVOS General	HIPÓTESIS General	VARIABLES		METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo?	Determinar la relación entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo	Hipótesis alternativa que: Existe relación positiva entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo. Hipótesis Nula que: Existe relación negativa entre el acoso laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.	Independiente: Acoso Laboral		Método de la investigación: BÁSICA Tipo de estudio Correlacional Diseño de la Investigación No experimental Transversal
			Desprestigio Laboral	5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59 y 60	
			Entorpecimiento del Progreso	14, 27, 32, 33, 34, 35, 37	
			Bloqueo de la Comunicación	3, 11,12, 13, 15, 16, 51, 52, 53	
			Intimidación Encubierta	7, 9, 43, 44, 46, 47, 48	
			Intimidación Manifiesta	1, 2, 4, 8, 19, 29	
			Desprestigio Personal	6, 20, 21, 24, 25, 30, 31	
			Sin dimensión (cuali)	22,23,36,38,39,40,41,42,45	
			Dependiente:		
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y Eficiencia laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo?	i) Determinar la relación entre el acoso laboral y la Eficiencia laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.	Existe relación negativa entre el acoso laboral y la Eficiencia laboral de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.	Eficiencia laboral	1-7	Población Está conformada por 521 colaboradores
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la Empatía empresarial de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo?	ii) Identificar la relación entre el acoso laboral y la Empatía empresarial de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo	Existe relación negativa entre el acoso laboral y la Empatía empresarial de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.	Empatía empresarial	8-14	Muestra 350 colaboradores Técnica e Instrumento - Cuestionario - Encuesta
¿Cuál es la relación entre el acoso laboral y la calidad de vida de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo?	iii) Delimitar la la relación entre el acoso laboral y la Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.	Existe relación negativa entre el acoso laboral y la Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo.	Calidad de vida en el trabajo	15-20	Análisis de Datos: - SPSS

Anexo 02: Instrumentos de recolección

INSTRUMENTO: ACOSO LABORAL:

FICHA TÉCNICA

- Nombre: LIPT-60
- Autores: José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Abuín
- Origen: Madrid – España
- Aplicación: Individual y Colectiva
- Duración: Aprox. entre 10 y 20 minutos
- Aplicación: Adultos o personas en edad laboral.
- Puntuación: El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto, el uno (“1”) si la ha experimentado un poco, el dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente, el tres (“3”) si la ha experimentado bastante y el cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente.
- Finalidad: Valoración del acoso laboral
- Significancia: Desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y autorrealización.

- Uso: En la administración e investigación

Cuestionario LIPT – 60

Área de Trabajo: _____ Permanencia: _____

Género: _____ Edad: _____

A continuación, se te presenta una serie de escenarios o comportamiento relacionado al acoso del cual puedes haber sido víctima en tu trabajo sufrido en su trabajo.

Marque con una cruz (X) el grado en el cual ha vivenciado. El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto.

El uno (“1”) si la ha experimentado un poco. El dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente. El tres (“3”) si la ha experimentado bastante y El cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente

SITUACIONES	01	02	03	04
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.				
Le interrumpen cuando habla.				
Sus compañeros le ponen pegatas para expresarse o no le dejan hablar.				
Le gritan o le regañan en voz alta.				
Critican su trabajo.				
Critican su vida privada.				
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras.				
Se le amenaza verbalmente.				
Recibe escritos y notas amenazadoras.				
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.				
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.				
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.				
No consigue hablar con nadie, todos le evitan.				

Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.

Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.

En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.

Le calumnian y murmuran a sus espaldas.

Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.

Le ponen en ridículo, se burlan de usted.

Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.

Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.

Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.

Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.

Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.

Ridiculizan o se burlan de su vida privada.

Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.

Le asignan un trabajo humillante.

Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.

Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.

Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.

Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.

No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.

Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.

Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.

Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.

Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.

Le obligan a realizar tareas humillantes.

Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.

Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.

Le amenazan con violencia física.

Recibe ataques físicos leves, como advertencia.
Le atacan físicamente sin ninguna consideración.
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.
Recibe agresiones sexuales físicas directas.
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.
Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted.
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.
No le pasan las llamadas, o dicen que no está.
Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.
Ocultan sus habilidades y competencias especiales.
Exageran sus fallos y errores.
Informan mal sobre su permanencia y dedicación.
Controlan de manera muy estricta su horario.
Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.
Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente.

INSTRUMENTO: DESEMPEÑO LABORAL:

FICHA TÉCNICA

- Nombre: DESEMPEÑO LABORAL
- Autores: Betty Amparo Jara Soto
- Origen: Tacna – Perú
- Aplicación: personal y grupal
- Duración: Aprox. entre 10 y 20 minutos
- Aplicación: Adultos en etapa laboral.
- Puntuación: El uno 1 si está Totalmente en desacuerdo, el 2 si está En desacuerdo. El 3 si su respuesta es Ni en acuerdo ni en desacuerdo. El 4, si está en De acuerdo. Y el 5 Totalmente de acuerdo.
- Finalidad: Valoración del Desempeño laboral
- Significancia: Eficiencia laboral. Empatía empresarial. Calidad de vida en el trabajo
- Uso: En la administración e investigación

Cuestionario Desempeño Laboral

Área de Trabajo: _____ Permanencia: _____

Género: _____ Edad: _____

A continuación, se te presenta una serie de escenarios o comportamiento relacionado al Desempeño laboral.

Marque con una cruz (X) el grado en el cual ha vivenciado. El uno 1 Nunca, el 2 casi nunca. El 3 si su respuesta es A veces. El 4, si es Casi siempre. Y el 5 si es siempre.

SITUACIONES	01	02	03	04	05
EFICIENCIA LABORAL					
Competitividad.					
1) Existe una sana competencia en el entorno de trabajo					
2) Tengo interés de ser mejor laboralmente, a diferencia que mis compañeros					
Liderazgo					
3) Prefiero trabajar horas extras					
4) Considera que las personas que lideran la empresa tienen un enfoque empresarial, más bien familiar					
Productividad					

5) No me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo

6) No se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir

7) Mi productividad no se ve afectada por la carga laboral

EMPATÍA EMPRESARIAL

Motivación laboral

8) Me siento motivado en el trabajo todos los días

9) La empresa nos motiva siempre de manera positiva para que logremos los objetivos

Reconocimiento laboral

10) No se ignoran mis éxitos laborales ni se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa

11) Me siento que soy apreciado, considerado y respetado por mis jefes

Satisfacción laboral

12) Estoy totalmente satisfecho laborando en esta empresa

13) Estoy totalmente satisfecho laborando en el puesto que ocupo

14) Estoy totalmente satisfecho con mis jefes

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Atención

15) Logro concentrarme mientras realizo mis labores del trabajo

16) No existen distracciones de ningún tipo mientras trabajo

Responsabilidad

17) Logro cumplir con mis tareas diarias porque no se me asignan nuevas tareas sin parar

18) Cuento con información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo

Ausentismo

19) No he tenido inasistencias por estrés de trabajo, cansancio o debilidad

20) No he tenido inasistencias por problemas de salud a consecuencia del trabajo (problemas estomacales, dolor de cabeza, mareos, dolores musculares, etc.)

VALIDACIONES REALIZADAS POR LOS AUTORES DE LOS INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO ACOSO LABORAL, VALIDADO POR LA FUENTE:

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Apellido y nombres del juez validador Dr. / Mg: BOSCO DUEÑAS ALV

DNI: 10323802

Especialidad del validador: CLÍNICA


Alfonso Enriquez Bosco Dueñas
MAGISTER EN PSICOLOGIA
C. P. N. 4640

.....de [Janio] del 2018

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: De La Cruz Valdiviano Carlos

DNI: 06873136

Especialidad del validador: Psicólogo clínico / Doctor en Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

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


Dr. Carlos De La Cruz Valdiviano
PSICÓLOGO CLÍNICO
C. P. N. 4640

.....de octubre del 2018

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: César Raúl Manrique Tapia

DNI: 09227908

Especialidad del validador: Neuropsicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Mg. César Raúl Manrique Tapia
Psicólogo Clínico
C.F. P. 0992

31...de octubre del 2018

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Alexa Grejeda Montalvo

DNI: 08636611

Especialidad del validador: Psicometría

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 - ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 - ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Alexa Grejeda Montalvo
C.F. P. 12020

17 de Octubre del 2018

Observaciones:

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

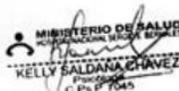
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Saldana Chavez Kelly

DNI: 06781469

Especialidad del validador: Psicoterapia cognitivo conductual

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



19 de octubre del 2018

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07063924

Especialidad del validador: Asesor Metodológico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



21 de octubre del 2018

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL, VALIDADO POR LA FUENTE:

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos	
Codificación CEIN Ite - 001	Versión 00	Vigencia 2015
		Páginas 02

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): EIDORA LUCAS PEÑALTA ARANDA
- 1.2 Grado Académico: DOCTOR
- 1.3 Profesión: CONTADOR PÚBLICO
- 1.4 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5 Cargo que desempeña: DOCENTE
- 1.6 Denominación del Instrumento:
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
- 1.7 Autor del instrumento: OBITLY ANFARO JARA SOTO
- 1.8 Programa de postgrado: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA DE EMPRESAS

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Sobre los ítems del instrumento				
		Muy Malo 1	Malo 2	Regular 3	Bueno 4	Muy Bueno 5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría		1		X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL						27

1

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos	
Codificación CEIN Ite - 001	Versión 00	Vigencia 2015
		Páginas 02

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 27
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____

2

Tacna, 18 de Noviembre del 2018


 Firma: PEÑALTA
 0013-316
 0440 6159

 UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos							
Codificación CEIN Ipe - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02				

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Valenzuela Romero Alex Alcedo
- 1.2. Grado Académico: Magister
- 1.3. Profesión: Psicólogo
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Privada de Tacna - Universidad Nacional Jorge Basadre
- 1.5. Cargo que desempeña: Docente
- 1.6. Denominación del instrumento: Investigación de Desempeño Laboral
- 1.7. Autor del instrumento: De IT y Jira
- 1.8. Programa de postgrado: _____

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	BuenoMuy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				✓	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL						28

1

 UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos							
Codificación CEIN Ipe - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 28
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
- NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: _____
- _____
- _____

2

Tacna, ____ de Noviembre del 2018


 Alex Alcedo Valenzuela Romero
 CP: 21523
 DNI: 41132620
 Firma

 UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos							
Codificación CEIN Ivs - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02				

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante (Experto): Machado Velazquez Edgar Yoonni
 1.2 Grado Académico: Magister - Egresado de Doctorado
 1.3 Profesión: Psicólogo
 1.4 Institución donde labora: Administración Alas Peruanas y U.P.T.
 1.5 Cargo que desempeña: Docente
 1.6 Denominación del Instrumento: Competencias de competencias laboral
 1.7 Autor del instrumento: Betty Jara
 1.8 Programa de postgrado:

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Bueno/Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL						27

1

 UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos							
Codificación CEIN Ivs - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1 Valoración total cuantitativa: 27
 3.2 Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
 NO FAVORABLE
 3.3 Observaciones:

2

Tacna, ____ de Noviembre del 2018



Firma
 Machado Velazquez Edgar Y.
 DNI 71436493
 C.B.P. 12437

Anexo 03 Consentimiento informado

Título de la investigación: Acoso laboral y su relación con el Desempeño laboral en colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo

Investigadora: Ester Elizabeth Otiniano Valera

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Acoso laboral y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Trujillo”, cuyo objetivo es determinar en qué medida el acoso laboral se relaciona con el desempeño de los colaboradores de un consorcio en la ciudad de Trujillo.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pre grado de la carrera profesional de Psicología, de la Universidad César Vallejo del campus sede Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de un Consorcio empresarial de la ciudad de Trujillo.

El problema del acoso laboral es una problemática que ha aumentado exponencialmente en los últimos años, resultando perjudicial para los trabajadores, así mismo, se considera que el desempeño juega un rol importante en ese mismo marco, presumiendo que si esta es dañada por la variable inicial perjudicará notoriamente a la organización y al individuo víctima de acoso. Por lo que resulta relevante los resultados que se obtengan, ya que servirán de gran aporte para psicólogos del campo organizacional, a fin de que establezcan programas de mejora continua en relación al tema en mención.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Acoso laboral y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de un consorcio empresarial de la ciudad de Trujillo”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 a 30 minutos y se realizará en forma presencial en un ambiente apropiado.

Las respuestas al cuestionario 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.

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 la Investigadora: Ester Elizabeth Otiniano Valera.

email: eotiniano20@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Mg. María Del Pilar Alejos Valqui.

email: malejos@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 04 Juicio de expertos (VALIDACIONES POR LA AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN)

Validación 01 – Acoso Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Acoso Laboral Lipt 60. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Doris Rodas Barbié
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica y organizacional.
Institución donde labora:	Hospital de Alta Complejidad.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	LIPT-60
Autora:	José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Abuín
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal – grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 06 dimensiones: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la comunicación; Intimidación Encubierta; Incomunicación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Soporte teórico

ACOSO LABORAL:

Definición teórica: El acoso laboral en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Acoso laboral	-Desprestigio Laboral (DL). -Entorpecimiento del Progreso (EP). -Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC). -Intimidación Encubierta (IE) -Intimidación Manifiesta (IM) -Desprestigio Personal (DP)	Es toda acción verbal o psicológica que se da de manera sistemática en un lugar de trabajo, consistente en que ya sea una persona o un grupo de personas amedrente, humille o hiera a una víctima con el fin de excluirlo (Lugo, 2017).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIPT-60 elaborado por José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Albuín. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
--	---------------	---

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación; Intimidación Encubierta; Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Primera dimensión: Escala Desprestigio Laboral (DL)
Objetivos de la Dimensión: Medir desprestigio Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criticar su trabajo	05	05	05	
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	05	05	05	
Le calumnian y murmuran a sus espaldas	05	05	05	
Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	05	05	05	
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	05	05	05	
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	05	05	05	
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	05	05	05	
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	05	05	05	
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	05	05	05	
Exageran sus fallos y errores	05	05	05	
Informan mal sobre su permanencia y dedicación	05	05	05	
Controlan de manera muy estricta su horario	05	05	05	
Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le	05	05	05	

ponen pegas y dificultades				
Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	05	05	05	

Segunda dimensión: Escala Entorpecimiento del Progreso (EP)
Objetivos de la Dimensión: Medir Entorpecimiento del Progreso.

Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	05	05	05	
Le asignan un trabajo humillante	05	05	05	
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	05	05	05	
Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	05	05	05	
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	05	05	05	
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	05	05	05	
Le obligan a realizar tareas humillantes	05	05	05	

Tercera dimensión: Escala de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC)
Objetivos de la Dimensión: Medir Bloqueo de la Comunicación

Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	05	05	05	
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	05	05	05	
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	05	05	05	
No consigue hablar con nadie, todos le evitan	05	05	05	
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	05	05	05	
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	05	05	05	
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	05	05	05	
No le pasan las llamadas, o dicen que no está	05	05	05	
Pierden u olvidan los encargos para usted	05	05	05	

Cuarta dimensión: Escala de Intimidación Encubierta
Objetivos de la Dimensión: Medir Intimidación Encubierta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	05	05	05	
Recibe escritos y notas amenazadoras	05	05	05	
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	05	05	05	
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	05	05	05	
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	05	05	05	
Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	05	05	05	
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	05	05	05	

Quinta dimensión: Escala de Intimidación Manifiesta

Objetivos de la Dimensión: Medir la Intimidación Manifiesta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	05	05	05	
Le interrumpen cuando habla	05	05	05	
Le gritan o le regañan en voz alta	05	05	05	
Se le amenaza verbalmente	05	05	05	
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	05	05	05	
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	05	05	05	

Sexta dimensión: Escala Desprestigio Personal

Objetivos de la Dimensión: Medir Desprestigio Personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critican su vida privada	05	05	05	
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	05	05	05	
Intentan obligarlo a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	05	05	05	
Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus	05	05	05	

creencias religiosas				
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	05	05	05	
Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	05	05	05	
Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	05	05	05	



Dra. Doris Rojas Barblé
 PSICOLOGA
 C.P.S. N° 17172

DNI: 45483758

NRO. DE COLEGIATURA: 17172

Validación 02 – Acoso Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento LIPT-60. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Antonio Martín Jiménez Rojas
Grado profesional:	Maestría () Doctor(X)
Área de formación académica:	Clínica () Social() Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología educativa y organizacional.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo. SENATI Academia Pre Universitaria Max Ludwig Planck
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	LIPT-60
Autora:	José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Abuín
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal – grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 06 dimensiones: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la comunicación; Intimidación Encubierta; Incomunicación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Soporte teórico

ACOSO LABORAL:

Definición teórica: El acoso laboral en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Acoso laboral	-Desprestigio Laboral (DL). -Entorpecimiento del Progreso (EP). -Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC). -Intimidación Encubierta (IE) -Intimidación Manifiesta (IM) -Desprestigio Personal (DP)	Es toda acción verbal o psicológica que se da de manera sistemática en un lugar de trabajo, consistente en que ya sea una persona o un grupo de personas amedrente, humille o hiera a una víctima con el fin de excluirlo (Lugo, 2017).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIPT-60 elaborado por José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Albuín. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación; Intimidación Encubierta; Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Primera dimensión: Escala Desprestigio Laboral (DL)
Objetivos de la Dimensión: Medir desprestigio Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criticar su trabajo	05	05	05	
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	05	05	05	
Le calumnian y murmuran a sus espaldas	05	05	05	
Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	05	05	05	
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	05	05	05	
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	05	05	05	
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	05	05	05	
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	05	05	05	
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	05	05	05	
Exageran sus fallos y errores	05	05	05	
Informan mal sobre su permanencia y dedicación	05	05	05	
Controlan de manera muy estricta su horario	05	05	05	
Cuando solicita un permiso o	05	05	05	

actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades				
Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	05	05	05	

Segunda dimensión: Escala Entorpecimiento del Progreso (EP)
Objetivos de la Dimensión: Medir Entorpecimiento del Progreso.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	05	05	05	
Le asignan un trabajo humillante	05	05	05	
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	05	05	05	
Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	05	05	05	
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	05	05	05	
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	05	05	05	
Le obligan a realizar tareas humillantes	05	05	05	

Tercera dimensión: Escala de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC)
Objetivos de la Dimensión: Medir Bloqueo de la Comunicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	05	05	05	
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	05	05	05	
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	05	05	05	
No consigue hablar con nadie, todos le evitan	05	05	05	
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	05	05	05	
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	05	05	05	
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	05	05	05	
No le pasan las llamadas, o dicen que no está	05	05	05	
Pierden u olvidan los encargos para usted	05	05	05	

Cuarta dimensión: Escala de Intimidación Encubierta

Objetivos de la Dimensión: Medir Intimidación Encubierta

Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	05	05	05	
Recibe escritos y notas amenazadoras	05	05	05	
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	05	05	05	
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	05	05	05	
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	05	05	05	
Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	05	05	05	
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	05	05	05	

Quinta dimensión: Escala de Intimidación Manifiesta

Objetivos de la Dimensión: Medir la Intimidación Manifiesta

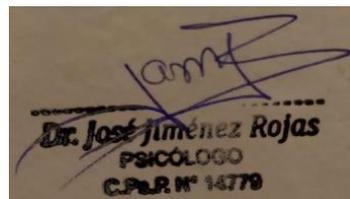
Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	05	05	05	
Le interrumpen cuando habla	05	05	05	
Le gritan o le regañan en voz alta	05	05	05	
Se le amenaza verbalmente	05	05	05	
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	05	05	05	
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	05	05	05	

Sexta dimensión: Escala Desprestigio Personal

Objetivos de la Dimensión: Medir Desprestigio Personal

Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critican su vida privada	05	05	05	
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	05	05	05	
Intentan obligarlo a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	05	05	05	
Atacan o se burlan de sus	05	05	05	

convicciones políticas o de sus creencias religiosas				
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	05	05	05	
Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	05	05	05	
Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	05	05	05	



DNI: 43156998
NRO. DE COLEGIATURA: 14779

Validación 03 – Acoso Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento LIPT-60. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mercedes Fiorella Gavidia Samame
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología educativa.
Institución donde labora:	Docente Universitario en UPAO.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	LIPT-60
Autora:	José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Abuín
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal – grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 06 dimensiones: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la comunicación; Intimidación Encubierta; Incomunicación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Soporte teórico

ACOSO LABORAL:

Definición teórica: El acoso laboral en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Acoso laboral	-Desprestigio Laboral (DL). -Entorpecimiento del Progreso (EP). -Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC). -Intimidación Encubierta (IE) -Intimidación Manifiesta (IM) -Desprestigio Personal (DP)	Es toda acción verbal o psicológica que se da de manera sistemática en un lugar de trabajo, consistente en que ya sea una persona o un grupo de personas amedrente, humille o hiera a una víctima con el fin de excluirlo (Lugo, 2017).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIPT-60 elaborado por José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Albuín. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación; Intimidación Encubierta; Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Primera dimensión: Escala Desprestigio Laboral (DL)
Objetivos de la Dimensión: Medir desprestigio Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criticar su trabajo	05	05	05	
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	05	05	05	
Le calumnian y murmuran a sus espaldas	05	05	05	
Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	05	05	05	
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	05	05	05	
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	05	05	05	
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	05	05	05	
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	05	05	05	
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	05	05	05	
Exageran sus fallos y errores	05	05	05	
Informan mal sobre su permanencia y dedicación	05	05	05	
Controlan de manera muy estricta su horario	05	05	05	
Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	05	05	05	
Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	05	05	05	

Segunda dimensión: Escala Entorpecimiento del Progreso (EP)

Objetivos de la Dimensión: Medir Entorpecimiento del Progreso.

Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	05	05	05	
Le asignan un trabajo humillante	05	05	05	
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	05	05	05	
Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	05	05	05	
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	05	05	05	
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	05	05	05	
Le obligan a realizar tareas humillantes	05	05	05	

Tercera dimensión: Escala de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC)
Objetivos de la Dimensión: Medir Bloqueo de la Comunicación

Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	05	05	05	
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	05	05	05	
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	05	05	05	
No consigue hablar con nadie, todos le evitan	05	05	05	
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	05	05	05	
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	05	05	05	
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	05	05	05	
No le pasan las llamadas, o dicen que no está	05	05	05	
Pierden u olvidan los encargos para usted	05	05	05	

Cuarta dimensión: Escala de Intimidación Encubierta
Objetivos de la Dimensión: Medir Intimidación Encubierta

Ítem	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o	05	05	05	

acusadoras				
Recibe escritos y notas amenazadoras	05	05	05	
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	05	05	05	
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	05	05	05	
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	05	05	05	
Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	05	05	05	
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	05	05	05	

Quinta dimensión: Escala de Intimidación Manifiesta

Objetivos de la Dimensión: Medir la Intimidación Manifiesta

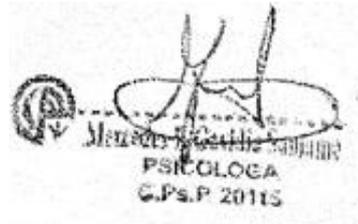
Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	05	05	05	
Le interrumpen cuando habla	05	05	05	
Le gritan o le regañan en voz alta	05	05	05	
Se le amenaza verbalmente	05	05	05	
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	05	05	05	
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	05	05	05	

Sexta dimensión: Escala Desprestigio Personal

Objetivos de la Dimensión: Medir Desprestigio Personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critican su vida privada	05	05	05	
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	05	05	05	
Intentan obligarlo a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	05	05	05	
Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	05	05	05	
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	05	05	05	

Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	05	05	05	
Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	05	05	05	



DNI: 46515653
NRO. DE COLEGIATURA: 20115

Validación 04 – Acoso Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento LIPT-60. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandra Sofía Izquierdo Marin
Grado profesional:	Maestría () Doctor(X)
Área de formación académica:	Clínica () Social() Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	C.S.M.C Conectando Vida. Red de Salud Sánchez Carrión
Institución donde labora:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Tiempo de experiencia profesional en el área:	Docente de Investigación Renacyt Nivel VI.
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	LIPT-60
Autora:	José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Abuín
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal – grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 06 dimensiones: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la comunicación; Intimidación Encubierta; Incomunicación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Soporte teórico

ACOSO LABORAL:

Definición teórica: El acoso laboral en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Acoso laboral	-Desprestigio Laboral (DL). -Entorpecimiento del Progreso (EP). -Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC). -Intimidación Encubierta (IE) -Intimidación Manifiesta (IM) -Desprestigio Personal (DP)	Es toda acción verbal o psicológica que se da de manera sistemática en un lugar de trabajo, consistente en que ya sea una persona o un grupo de personas amedrente, humille o hiera a una víctima con el fin de excluirlo (Lugo, 2017).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIPT-60 elaborado por José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Albuín. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación; Intimidación Encubierta; Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Primera dimensión: Escala Desprestigio Laboral (DL)
Objetivos de la Dimensión: Medir desprestigio Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critican su trabajo	05	05	05	
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	05	05	05	
Le calumnian y murmuran a sus espaldas	05	05	05	
Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	05	05	05	
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	05	05	05	
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	05	05	05	
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	05	05	05	
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	05	05	05	
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	05	05	05	
Exageran sus fallos y errores	05	05	05	
Informan mal sobre su permanencia y dedicación	05	05	05	
Controlan de manera muy estricta su horario	05	05	05	
Cuando solicita un permiso o	05	05	05	

actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades				
Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	05	05	05	

Segunda dimensión: Escala Entorpecimiento del Progreso (EP)
Objetivos de la Dimensión: Medir Entorpecimiento del Progreso.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	05	05	05	
Le asignan un trabajo humillante	05	05	05	
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	05	05	05	
Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	05	05	05	
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	05	05	05	
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	05	05	05	
Le obligan a realizar tareas humillantes	05	05	05	

Tercera dimensión: Escala de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC)
Objetivos de la Dimensión: Medir Bloqueo de la Comunicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	05	05	05	
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	05	05	05	
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	05	05	05	
No consigue hablar con nadie, todos le evitan	05	05	05	
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	05	05	05	
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	05	05	05	
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	05	05	05	
No le pasan las llamadas, o dicen que no está	05	05	05	
Pierden u olvidan los encargos para usted	05	05	05	

Cuarta dimensión: Escala de Intimidación Encubierta

Objetivos de la Dimensión: Medir Intimidación Encubierta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	05	05	05	
Recibe escritos y notas amenazadoras	05	05	05	
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	05	05	05	
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	05	05	05	
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	05	05	05	
Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	05	05	05	
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	05	05	05	

Quinta dimensión: Escala de Intimidación Manifiesta

Objetivos de la Dimensión: Medir la Intimidación Manifiesta

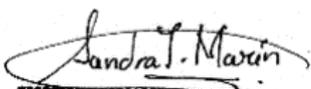
Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	05	05	05	
Le interrumpen cuando habla	05	05	05	
Le gritan o le regañan en voz alta	05	05	05	
Se le amenaza verbalmente	05	05	05	
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	05	05	05	
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	05	05	05	

Sexta dimensión: Escala Desprestigio Personal

Objetivos de la Dimensión: Medir Desprestigio Personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criticar su vida privada	05	05	05	
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	05	05	05	
Intentan obligarlo a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	05	05	05	
Atacan o se burlan de sus	05	05	05	

convicciones políticas o de sus creencias religiosas				
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	05	05	05	
Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	05	05	05	
Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	05	05	05	


Dra. Sandra S. Izquierdo Marín
PSICOLOGA
C.Ps.P. 1-219

DNI: 42796297

NRO. DE COLEGIATURA: 14219

Validación 05 – Acoso Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento LIPT-60. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Estuardo Augusto Mercado Alvarado
Grado profesional:	Maestría () Doctor(X)
Área de formación académica:	Clínica () Social() Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica.
Institución donde labora:	Docente Universitario UCV. Docente Universitario UPAO.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	LIPT-60
Autora:	José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Abuín
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal – grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 06 dimensiones: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la comunicación; Intimidación Encubierta; Incomunicación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Soporte teórico

ACOSO LABORAL:

Definición teórica: El acoso laboral en el ámbito laboral consiste en comunicación hostil y sin ética, dirigida de manera sistemática por uno o varios individuos contra otro, que es así arrastrado a una posición de indefensión y desvalimiento, y activamente mantenido en ella.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Acoso laboral	-Desprestigio Laboral (DL). -Entorpecimiento del Progreso (EP). -Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC). -Intimidación Encubierta (IE) -Intimidación Manifiesta (IM) -Desprestigio Personal (DP)	Es toda acción verbal o psicológica que se da de manera sistemática en un lugar de trabajo, consistente en que ya sea una persona o un grupo de personas amedrente, humille o hiera a una víctima con el fin de excluirlo (Lugo, 2017).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario LIPT-60 elaborado por José Luis González de Rivera Revuelta & Manuel J. Rodríguez Albuín. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Desprestigio Laboral; Entorpecimiento del Progreso; Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación; Intimidación Encubierta; Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal.

Primera dimensión: Escala Desprestigio Laboral (DL)
Objetivos de la Dimensión: Medir desprestigio Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critican su trabajo	05	05	05	
No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	05	05	05	
Le calumnian y murmuran a sus espaldas	05	05	05	
Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	05	05	05	
Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada	05	05	05	
Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	05	05	05	
Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	05	05	05	
Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	05	05	05	
Ocultan sus habilidades y competencias especiales	05	05	05	
Exageran sus fallos y errores	05	05	05	
Informan mal sobre su permanencia y dedicación	05	05	05	
Controlan de manera muy estricta su horario	05	05	05	
Cuando solicita un permiso o	05	05	05	

actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades				
Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	05	05	05	

Segunda dimensión: Escala Entorpecimiento del Progreso (EP)
Objetivos de la Dimensión: Medir Entorpecimiento del Progreso.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	05	05	05	
Le asignan un trabajo humillante	05	05	05	
No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	05	05	05	
Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	05	05	05	
Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	05	05	05	
Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	05	05	05	
Le obligan a realizar tareas humillantes	05	05	05	

Tercera dimensión: Escala de Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación (BC)
Objetivos de la Dimensión: Medir Bloqueo de la Comunicación

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	05	05	05	
Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	05	05	05	
La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	05	05	05	
No consigue hablar con nadie, todos le evitan	05	05	05	
Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	05	05	05	
En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	05	05	05	
Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	05	05	05	
No le pasan las llamadas, o dicen que no está	05	05	05	
Pierden u olvidan los encargos para usted	05	05	05	

Cuarta dimensión: Escala de Intimidación Encubierta

Objetivos de la Dimensión: Medir Intimidación Encubierta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	05	05	05	
Recibe escritos y notas amenazadoras	05	05	05	
Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	05	05	05	
Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	05	05	05	
Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	05	05	05	
Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	05	05	05	
Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	05	05	05	

Quinta dimensión: Escala de Intimidación Manifiesta

Objetivos de la Dimensión: Medir la Intimidación Manifiesta

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	05	05	05	
Le interrumpen cuando habla	05	05	05	
Le gritan o le regañan en voz alta	05	05	05	
Se le amenaza verbalmente	05	05	05	
Le ponen en ridículo, se burlan de usted	05	05	05	
Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	05	05	05	

Sexta dimensión: Escala Desprestigio Personal

Objetivos de la Dimensión: Medir Desprestigio Personal

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criticar su vida privada	05	05	05	
Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender	05	05	05	
Intentan obligarlo a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	05	05	05	
Atacan o se burlan de sus	05	05	05	

convicciones políticas o de sus creencias religiosas				
Ridiculizan o se burlan de su vida privada	05	05	05	
Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	05	05	05	
Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	05	05	05	



DNI: 18142738
NRO. DE COLEGIATURA: 12139

Validación 01 – Desempeño Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Desempeño laboral. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Doris Rodas Barbié
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica y organizacional.
Institución donde labora:	Hospital de Alta Complejidad.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Mag. Betty Amparo Jara Soto
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal - grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 03 dimensiones: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo.

Soporte teórico

DESEMPEÑO LABORAL:

Definición teórica: Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo	Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral elaborado por la Mag. Betty Amparo Jara Soto. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo

Primera dimensión: Eficiencia Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad. 1) Existe una sana competencia en el entorno de trabajo 2) Tengo interés de ser mejor laboralmente, a diferencia que mis compañeros				
Liderazgo 3) Prefiero trabajar horas extras 4) Considera que las personas que lideran la empresa tienen un enfoque empresarial, más bien familiar				
Productividad 5) No me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo 6) No se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir 7) Mi productividad no se ve afectada por la carga laboral				

Segunda dimensión: Empatía Empresarial
Objetivos de la Dimensión: Medir la empatía empresarial

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral				
8) Me siento motivado en el trabajo todos los días				
9) La empresa nos motiva siempre de manera positiva para que logremos los objetivos				
Reconocimiento laboral				
10) No se ignoran mis éxitos laborales ni se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa				
11) Me siento que soy apreciado, considerado y respetado por mis jefes				
Satisfacción laboral				
12) Estoy totalmente satisfecho laborando en esta empresa				
13) Estoy totalmente satisfecho laborando en el puesto que ocupo				
14) Estoy totalmente satisfecho con mis jefes				

Tercera dimensión: Calidad de vida en el trabajo
Objetivos de la Dimensión: Medir la Calidad de vida en el trabajo

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención				
15) Logro concentrarme mientras realizo mis labores del trabajo				
16) No existen distracciones de ningún tipo mientras trabajo				
Responsabilidad				
17) Logro cumplir con mis tareas diarias porque no se me asignan nuevas tareas sin parar				
18) Cuento con información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo				

Ausentismo

19) No he tenido inasistencias por estrés de trabajo, cansancio o debilidad

20) No he tenido inasistencias por problemas de salud a consecuencia del trabajo (problemas estomacales, dolor de cabeza, mareos, dolores musculares, etc.)



Dra. Dorts Rivas Barbé
PSICÓLOGA
C.P.S. N° 17172

DNI: 45483758

NRO. DE COLEGIATURA: 17172

Validación 02 – Desempeño Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Desempeño laboral. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Antonio Martín Jiménez Rojas
Grado profesional:	Maestría () Doctor(X)
Área de formación académica:	Clínica () Social() Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología educativa y organizacional.
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo. SENATI Academia Pre Universitaria Max Ludwing Planck
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Mag. Betty Amparo Jara Soto
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal - grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 03 dimensiones: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo.

Soporte teórico

DESEMPEÑO LABORAL:

Definición teórica: Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo	Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral elaborado por la Mag. Betty Amparo Jara Soto. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo

Primera dimensión: Eficiencia Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad.				
1) Existe una sana competencia en el entorno de trabajo				
2) Tengo interés de ser mejor laboralmente, a diferencia que mis compañeros				
Liderazgo				
3) Prefiero trabajar horas extras				
4) Considera que las personas que lideran la empresa tienen un enfoque empresarial, más bien familiar				
Productividad				
5) No me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo				
6) No se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir				
7) Mi productividad no se ve afectada por la carga laboral				

Segunda dimensión: Empatía Empresarial
Objetivos de la Dimensión: Medir la empatía empresarial

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral				
8) Me siento motivado en el trabajo todos los días				
9) La empresa nos motiva siempre de manera positiva para que logremos los objetivos				
Reconocimiento laboral				
10) No se ignoran mis éxitos laborales ni se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa				
11) Me siento que soy apreciado, considerado y respetado por mis jefes				
Satisfacción laboral				
12) Estoy totalmente satisfecho laborando en esta empresa				
13) Estoy totalmente satisfecho laborando en el puesto que ocupo				
14) Estoy totalmente satisfecho con mis jefes				

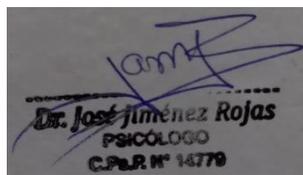
Tercera dimensión: Calidad de vida en el trabajo
Objetivos de la Dimensión: Medir la Calidad de vida en el trabajo

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención				
15) Logro concentrarme mientras realizo mis labores del trabajo				
16) No existen distracciones de ningún tipo mientras trabajo				
Responsabilidad				
17) Logro cumplir con mis tareas diarias porque no se me asignan nuevas tareas sin parar				
18) Cuento con información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo				

Ausentismo

19) No he tenido inasistencias por estrés de trabajo, cansancio o debilidad

20) No he tenido inasistencias por problemas de salud a consecuencia del trabajo (problemas estomacales, dolor de cabeza, mareos, dolores musculares, etc.)



DNI: 43156998

NRO. DE COLEGIATURA: 14779

Validación 03 – Desempeño Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Desempeño laboral. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mercedes Fiorella Gavidia Samame
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología educativa.
Institución donde labora:	Docente Universitario en UPAO.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Mag. Betty Amparo Jara Soto
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal - grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 03 dimensiones: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo.

Soporte teórico

DESEMPEÑO LABORAL:

Definición teórica: Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo	Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral elaborado por la Mag. Betty Amparo Jara Soto. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo

Primera dimensión: Eficiencia Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad.				
1) Existe una sana competencia en el entorno de trabajo				
2) Tengo interés de ser mejor laboralmente, a diferencia que mis compañeros				
Liderazgo				
3) Prefiero trabajar horas extras				
4) Considera que las personas que lideran la empresa tienen un enfoque empresarial, más bien familiar				
Productividad				
5) No me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo				
6) No se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir				
7) Mi productividad no se ve afectada por la carga laboral				

Segunda dimensión: Empatía Empresarial
Objetivos de la Dimensión: Medir la empatía empresarial

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral				
8) Me siento motivado en el trabajo todos los días				
9) La empresa nos motiva siempre de manera positiva para que logremos los objetivos				
Reconocimiento laboral				
10) No se ignoran mis éxitos laborales ni se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa				
11) Me siento que soy apreciado, considerado y respetado por mis jefes				
Satisfacción laboral				
12) Estoy totalmente satisfecho laborando en esta empresa				
13) Estoy totalmente satisfecho laborando en el puesto que ocupo				
14) Estoy totalmente satisfecho con mis jefes				

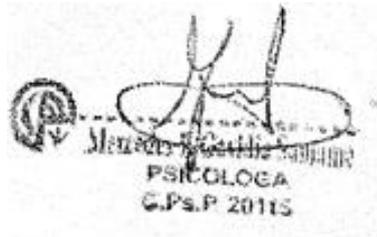
Tercera dimensión: Calidad de vida en el trabajo
Objetivos de la Dimensión: Medir la Calidad de vida en el trabajo

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención				
15) Logro concentrarme mientras realizo mis labores del trabajo				
16) No existen distracciones de ningún tipo mientras trabajo				
Responsabilidad				
17) Logro cumplir con mis tareas diarias porque no se me asignan nuevas tareas sin parar				
18) Cuento con información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo				

Ausentismo

19) No he tenido inasistencias por estrés de trabajo, cansancio o debilidad

20) No he tenido inasistencias por problemas de salud a consecuencia del trabajo (problemas estomacales, dolor de cabeza, mareos, dolores musculares, etc.)



DNI: 46515653

NRO DE COLEGIATURA: 20115

Validación 04 – Desempeño Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Desempeño laboral. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sandra Sofía Izquierdo Marin
Grado profesional:	Maestría () Doctor(X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social() Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica y educativa.
Institución donde labora:	C.S.M.C Conectando Vida. Red de Salud Sánchez Carrión
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Mag. Betty Amparo Jara Soto
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal - grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 03 dimensiones: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo.

Soporte teórico

DESEMPEÑO LABORAL:

Definición teórica: Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo	Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral elaborado por la Mag. Betty Amparo Jara Soto. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo

Primera dimensión: Eficiencia Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad.				
1) Existe una sana competencia en el entorno de trabajo				
2) Tengo interés de ser mejor laboralmente, a diferencia que mis compañeros				
Liderazgo				
3) Prefiero trabajar horas extras				
4) Considera que las personas que lideran la empresa tienen un enfoque empresarial, más bien familiar				
Productividad				
5) No me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo				
6) No se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir				
7) Mi productividad no se ve afectada por la carga laboral				

Segunda dimensión: Empatía Empresarial
Objetivos de la Dimensión: Medir la empatía empresarial

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral				
8) Me siento motivado en el trabajo todos los días				
9) La empresa nos motiva siempre de manera positiva para que logremos los objetivos				
Reconocimiento laboral				
10) No se ignoran mis éxitos laborales ni se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa				
11) Me siento que soy apreciado, considerado y respetado por mis jefes				
Satisfacción laboral				
12) Estoy totalmente satisfecho laborando en esta empresa				
13) Estoy totalmente satisfecho laborando en el puesto que ocupo				
14) Estoy totalmente satisfecho con mis jefes				

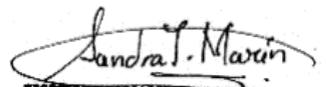
Tercera dimensión: Calidad de vida en el trabajo
Objetivos de la Dimensión: Medir la Calidad de vida en el trabajo

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención				
15) Logro concentrarme mientras realizo mis labores del trabajo				
16) No existen distracciones de ningún tipo mientras trabajo				
Responsabilidad				
17) Logro cumplir con mis tareas diarias porque no se me asignan nuevas tareas sin parar				
18) Cuento con información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo				

Ausentismo

19) No he tenido inasistencias por estrés de trabajo, cansancio o debilidad

20) No he tenido inasistencias por problemas de salud a consecuencia del trabajo (problemas estomacales, dolor de cabeza, mareos, dolores musculares, etc.)



Sandra S. Izquierdo Marín
Dra. Sandra S. Izquierdo Marín
PSICOLOGA
C.Ps.P. 14219

DNI: 42796297

COLEGIATURA 14219

Validación 05 – Desempeño Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Desempeño laboral. La evaluación de instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Estuardo Augusto Mercado Alvarado
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología clínica.
Institución donde labora:	Docente Universitario UCV. Docente Universitario UPAO.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica:	

Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Desempeño Laboral
Autora:	Mag. Betty Amparo Jara Soto
Procedencia:	Perú
Administración:	Personal - grupal
Tiempo de aplicación:	10 a 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Organizacional
Significación:	Se desarrolló en 03 dimensiones: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo.

Soporte teórico

DESEMPEÑO LABORAL:

Definición teórica: Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño Laboral	Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo	Se refiere a la valiosa contribución que un individuo realiza a la empresa, utilizando una variedad de habilidades y enfoques, durante un período determinado, con la finalidad de lograr los objetivos previamente definidos (Argoti, 2020).

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral elaborado por la Mag. Betty Amparo Jara Soto. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDA El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Eficiencia laboral, Empatía empresarial, Calidad de vida en el trabajo

Primera dimensión: Eficiencia Laboral

Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia Laboral.

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competitividad.				
1) Existe una sana competencia en el entorno de trabajo				
2) Tengo interés de ser mejor laboralmente, a diferencia que mis compañeros				
Liderazgo				
3) Prefiero trabajar horas extras				
4) Considera que las personas que lideran la empresa tienen un enfoque empresarial, más bien familiar				
Productividad				
5) No me encargan trabajos que requieren experiencias o competencias superiores a las que poseo				
6) No se me asignan trabajos o proyectos con plazos tan cortos que son imposibles de cumplir				
7) Mi productividad no se ve afectada por la carga laboral				

Segunda dimensión: Empatía Empresarial
Objetivos de la Dimensión: Medir la empatía empresarial

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación laboral				
8) Me siento motivado en el trabajo todos los días				
9) La empresa nos motiva siempre de manera positiva para que logremos los objetivos				
Reconocimiento laboral				
10) No se ignoran mis éxitos laborales ni se los atribuyen a la suerte, al azar, o a otra situación externa				
11) Me siento que soy apreciado, considerado y respetado por mis jefes				
Satisfacción laboral				
12) Estoy totalmente satisfecho laborando en esta empresa				
13) Estoy totalmente satisfecho laborando en el puesto que ocupo				
14) Estoy totalmente satisfecho con mis jefes				

Tercera dimensión: Calidad de vida en el trabajo
Objetivos de la Dimensión: Medir la Calidad de vida en el trabajo

Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Atención				
15) Logro concentrarme mientras realizo mis labores del trabajo				
16) No existen distracciones de ningún tipo mientras trabajo				
Responsabilidad				
17) Logro cumplir con mis tareas diarias porque no se me asignan nuevas tareas sin parar				
18) Cuento con información que es importante y necesaria para realizar mi trabajo				

Ausentismo

19) No he tenido inasistencias por estrés de trabajo, cansancio o debilidad

20) No he tenido inasistencias por problemas de salud a consecuencia del trabajo (problemas estomacales, dolor de cabeza, mareos, dolores musculares, etc.)

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'G. J.', written in a cursive style.

DNI: 18142738

NRO DE COLEGIATURA: 1213

Anexo 05: Reporte de turnitin

ER ELIZABETH OTINIANO VALERA | Acoso laboral y su relación con el desempeño laboral en colaboradores de un consorcio empresarial en la ciudad de Truji...

-- /100

< 1 de 93 >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Acoso laboral y su relación con el Desempeño laboral en
colaboradores de un consorcio en la ciudad de Trujillo

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

AUTORA:

Otiniano Valera, Ester Elizabeth (orcid.org/0000-0002-7639-6190)

ASESORA:

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (orcid.org/0000-0002-8711-7660)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

TÍTULO DE TESIS

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	4 %
	Fuente de Internet	
2	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
	Fuente de Internet	
3	Entregado a Universida...	2 %
	Trabajo del estudiante	
4	repositorio.autonoma.e...	<1 %
	Fuente de Internet	
5	repositorio.untumbes.e...	<1 %
	Fuente de Internet	
6	Entregado a Pontificia ...	<1 %
	Trabajo del estudiante	
7	renati.sunedu.gob.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
8	repositorio.upao.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
9	repositorio.unfv.edu.pe	<1 %
	Fuente de Internet	
10	www.coursehero.com	<1 %
	Fuente de Internet	
11	moam.info	<1 %
	Fuente de Internet	

Versión solo texto del informe

Alta resolución

Activado

Anexo 06: Carta de autorización



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

Trujillo, 20 de noviembre de 2023

OFICIO N° 547-2023-ESC-PSIC/UCV-TR

SR. CARRANZA PAZ MARIO ERNESTO
COORDINADOR GENERAL
CONSORCIO GRUPO DELABORUM

PRESENTE.

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la estudiante de la Escuela de Psicología de la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo:

✓ **Otiniano Valera, Ester Elizabeth**

Quien actualmente está realizando el Proyecto de Investigación titulado: **“Acoso Laboral Y Su Relación Con El Desempeño En Colaboradores De Un Consorcio Empresarial En La Ciudad De Trujillo”** para lo cual solicitamos de su apoyo brindando su autorización, para el acceso al número de población conformada por colaboradores de vuestra representada, para la recolección de datos.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con la estudiante, 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.

