



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la  
municipalidad de La Banda de Shilcayo, San Martín - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Psicología**

**AUTORAS:**

Chavez Castañeda, Brigitte Raquel ([orcid.org/0000-0002-4037-5312](https://orcid.org/0000-0002-4037-5312))

Plasencia Rodriguez, Hillary Cassandra ([orcid.org/0000-0002-3928-7446](https://orcid.org/0000-0002-3928-7446))

**ASESOR:**

Dr. Juarez Diaz, Juan Rafael ([orcid.org/0000-0002-8113-6932](https://orcid.org/0000-0002-8113-6932))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TARAPOTO - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedicó esta tesis a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir a delante.

A mis padres porque ellos son la motivación de mi vida, mi orgullo de ser lo que seré, me siento muy orgulloso de culminar esta bella carrera.

Hillary Cassandra Plasencia Rodriguez.

Dedico esta tesis a mis hijos, aquellos que más que el motor de mi vida fueron una parte muy importante de lo que hoy puedo presentar como tesis, a mi hermano mellizo, por regalarme su esfuerzo, a mi madre, que sin ella nada sería posible, gracias por tus sacrificios para ser invertido en el desarrollo de mi formación, y a mi pareja, que la paciencia y tiempo fue la mejor virtud y compañía para darme la tranquilidad que necesitaba para lograrlo, eternamente orgullosa de mi familia y de mi logros.

Brigitte Raquel Chávez Castañeda

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia agradecida con Dios por darme salud para que día a día logre este paso, que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis padres que son los más valiosos que Dios me ha dado, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mi hermana que también estuvo dándome ánimos hasta el final, gracias a todos por su amor, brindarme tiempo necesario que de una y otra forma han contribuido para el logro de mis objetivos.

Hillary Cassandra Plasencia Rodriguez

A mis hijos increíbles, quienes me han enseñado tanto sobre el amor, la paciencia y la sabiduría, a mi hermano mellizo Brian, quien me apoyo incondicionalmente, a mi madre, que gracias a sus palabras motivadoras obtuve la fuerza suficiente para lograr mis metas, y a mi pareja, por el gran rol de padre dedicado y funcional, les dedico esta tesis como una muestra de mi profundo agradecimiento.

Brigitte Raquel Chávez Castañeda.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JUAREZ DIAZ JUAN RAFAEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023", cuyos autores son CHAVEZ CASTAÑEDA BRIGITTE RAQUEL, PLASENCIA RODRIGUEZ HILLARY CASSANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

TARAPOTO, 01 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAREZ DIAZ JUAN RAFAEL DNI: 00832534 ORCID: 0000-0002-8113-6932	Firmado electrónicamente por: JJUAREZD el 09-07- 2024 13:12:43

Código documento Trilce: TRI - 0785856





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CHAVEZ CASTAÑEDA BRIGITTE RAQUEL, PLASENCIA RODRIGUEZ HILLARY CASSANDRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
BRIGITTE RAQUEL CHAVEZ CASTAÑEDA DNI: 70750448 ORCID: 0000-0002-4037-5312	Firmado electrónicamente por: BCHAVEZCAS el 01-07-2024 19:14:15
HILLARY CASSANDRA PLASENCIA RODRIGUEZ DNI: 71590634 ORCID: 0000-0002-3928-7446	Firmado electrónicamente por: HCPLASENCIAP el 01-07-2024 19:37:52

Código documento Trilce: TRI - 0785857

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	41

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	16
Tabla 2 Muestra .....	17
Tabla 3 Nivel de mobbing.....	22
Tabla 4 Nivel de desempeño laboral .....	23
Tabla 5 Prueba de normalidad .....	25
Tabla 6 Asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral .....	25
Tabla 7 Asociación entre el mobbing y desempeño laboral .....	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de mobbing.....	22
Figura 2 Nivel de desempeño laboral.....	23

## RESUMEN

Esta investigación propuso como objetivo general establecer la asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023. En cuanto a las cualidades metodológicas, el tipo de investigación fue básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de nivel descriptivo -correlacional con corte transversal; la población estuvo constituida por 234 trabajadores de la municipalidad y la muestra calculada con la fórmula permitió reconocer que estuvo integrada por 56 trabajadores, por lo cual se ha utilizado el tipo de muestreo probabilístico estratificado; además, se utilizaron como técnicas a la encuesta y observación, las cuales se aplicaron por medio del cuestionario "Escala de Cisneros" y lista de cotejo "Escala del Desempeño Laboral". Entre los hallazgos se ha evidenciado que el nivel de mobbing es bajo en concordancia con lo expresado por el 76.8%, el nivel de desempeño laboral es medio conforme con lo referido por el 53.6%, y las dimensiones del mobbing se asocian con el desempeño laboral, puesto que la Sig. resultó ser inferior al 0.05. Conclusión: Si existe asociación entre mobbing y desempeño laboral dado que la Sig. fue inferior al 0.05.

**Palabras clave:** Desempeño laboral, mobbing, municipalidad.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to establish the association between mobbing and work performance in workers of the municipality of Banda de Shilcayo, San Martin - 2023. Regarding the methodological qualities, the type of research was basic with quantitative approach, non-experimental design of descriptive-correlational level with cross-sectional cut; the population was constituted by 234 workers of the municipality and the sample calculated with the formula allowed recognizing that it was integrated by 56 workers, for which the stratified probabilistic sampling type has been used; In addition, survey and observation techniques were used, which were applied by means of the "Cisneros Scale" questionnaire and the "Work Performance Scale" checklist. Among the findings, it was found that the level of mobbing is low according to 96.4%, the level of job performance is medium according to 53.6%, and the dimensions of mobbing are associated with job performance, since the Sig. was less than 0.05. Conclusion: Yes, there is an association between mobbing and job performance, given that the Sig. was less than 0.05.

**Keywords:** Job performance, mobbing, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

Hasta la fecha, el mobbing representa una problemática latente en todo el mundo, a pesar del esfuerzo por parte de las organizaciones y leyes políticas para combatirlo (Mujtaba, 2020). En concordancia con ello, la Organización de las Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo sostienen que el acoso, dentro de un enfoque laboral, comprende el maltrato en sus diversas formas, y esto involucra la violación de los derechos humanos. Por tanto, continuamente, las instituciones establecen normas internacionales con el fin de salvaguardar a los trabajadores en todo el mundo, de modo que se logre reducir este comportamiento violento y brindar un ambiente de trabajo más seguro (Lalama-Flores & Santamaría-Velasco, 2022; Jang et al., 2021).

Asimismo, según el reporte de la Organización Internacional del Trabajo (2021), 1 de cada 5 individuos sufre de mobbing laboral, lo cual equivale a 22.8% (743 millones de personas) y el 31.8% sufrió más de un tipo de acoso físico, psicológico o sexual en algún momento de su vida laboral, donde la población más vulnerable a estos actos son las mujeres. En tal sentido, existen diversos factores que impidieron que las víctimas denuncien sus casos, como el temor a perder el empleo o miedo a dañar su reputación (Rico et al., 2020). Además, la frecuencia de estos comportamientos de abuso afecta la integridad del trabajador al generar que se sienta atacado, por lo que percibe su entorno como poco agradable y reduce su desempeño (López & Pangol, 2021). Frente a eso, es conveniente precisar que diversos estudios acreditan que el mobbing es un problema que necesita abordaje de manera urgente, dado que tiene un impacto significativo en la vida de la víctima (Ávila, 2020).

Ahora bien, en Perú, las cifras de mobbing resultan alarmantes según la información de los artículos periodísticos, debido a que reportan que un 30% de empleados de una institución pública resultaron ser víctimas de mobbing. En tanto, la encuesta de Aptitud informa que el 41% experimentó un acto discriminatorio y el 38% bullying por su ideología política; asimismo, los expertos destacaron que los casos están incrementando de forma continua en los últimos años (Escuela Nacional de Administración Pública, 2022).

Por otra parte, el organismo responsable de regular las relaciones laborales, ha reportado 939 denuncias de acoso en el 2020 y 2021, por lo cual promovieron 36 capacitaciones en diferentes zonas del territorio nacional, las cuales buscaron empoderar a las víctimas para que no se queden calladas y realicen sus denuncias ante la oficina de recursos humanos de la institución, de tal manera que investiguen y apliquen las sanciones (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2021). De igual manera, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021) refiere que el 98% de acosadores son del género masculino y 2% del género femenino, donde los acosadores mantienen una relación de autoridad con su víctima; también informó que el 29% de las víctimas no reportan su situación, mientras que el 25% lo comentan a algún colega de trabajo y solo el 19% lo reporta a las autoridades competentes. Igualmente, para el 2020, solo se registraron 220 sanciones frente a las 469 denuncias efectuadas.

En el ámbito local, a través del análisis fáctico de los colaboradores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, se percibe que restringen y prohíben la posibilidad de comunicación entre los colaboradores que pertenecen a distintos grupos políticos, los superiores evalúan de forma poco equitativa el trabajo que realizan sus subordinados que no pertenecen a su grupo político, hablan mal de otros colaboradores que ocupan el mismo cargo de trabajo o jefes inmediatos, existen algunas discrepancias entre los regidores y el alcalde, los trabajadores de mayor nivel jerárquico designan a sus subordinados tareas irrelevantes o que no corresponden con el cargo que ocupan.

En tal sentido, se reconoce que los hechos referidos con anterioridad tienen como resultado una clara manifestación del mobbing, el cual está afectando el bienestar emocional y moral de los colaboradores, así como su capacidad para concentrarse en el centro de trabajo, limitando de esta manera el eficiente desarrollo de sus labores de acuerdo con las prioridades y resultados esperados. Así también, algunos trabajadores suelen quejarse con sus compañeros de los problemas internos e inconvenientes que presenta durante la ejecución de sus funciones encomendadas, lo cual refleja su desempeño contraproducente. Por tal motivo, este panorama demuestra la pertinencia y

conveniencia de desarrollar esta investigación para indagar sobre los hechos que acontecen en la entidad.

Esto ha motivado que se formule como problema: ¿Existe asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023? También, como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023?, ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023?, ¿Existe asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023?

Esta investigación se ha justificado por estos aspectos: **Por conveniencia**, pues se indagó sobre el mobbing y desempeño laboral, para que los funcionarios de la municipalidad de la Banda de Shilcayo implementen reglamentos internos que mejoren la salud mental de los trabajadores, por lo cual se tuvo que disponer de sujetos muestrales accesibles y medios necesarios para ejecutar el estudio de manera efectiva, de modo que los hallazgos resulten útiles y relevantes para la comunidad, así como para las municipalidades de la provincia de San Martín. El estudio posee **relevancia social**, para describir la realidad de los trabajadores, concientizar y prevenir problemáticas afecten a la salud mental de que las organizaciones, por cuanto se reconocen que el talento humano de las organizaciones diariamente afronta desafíos significativos que afectan de manera directa su rendimiento durante la realización de sus funciones; por tanto, favoreció a la evaluación del mobbing y desempeño del personal de las organizaciones.

Asimismo, en relación con sus **implicaciones prácticas**, los hallazgos fueron de gran utilidad para los directivos de las organizaciones para mejorar las políticas internas. En tanto, el estudio va a brindar información relevante y contribuir con la mejora de las prácticas profesionales del talento humano del gobierno local, a fin de que se ejecuten acciones acertadas que permitieron abordar la problemática percibida en la localidad. Igualmente, proporciona alto **valor teórico** debido a que los datos de la investigación sirvieron como sustento para próximas investigaciones, incrementan la capacidad de

comprensión del mobbing, así como su efecto en el estado mental y físico del talento humano, con el propósito de reconocer la manera en la que impacta en la actuación y desempeño del talento humano. Para finalizar, brinda **utilidad metodológica** porque los instrumentos pasaron por un proceso de validación y confiabilidad para que puedan empleados en otras investigaciones; además, se usaron técnicas y métodos, previamente validados, con el fin de conocer y evaluar el comportamiento del mobbing y desempeño del personal del municipio objeto de investigación.

De igual modo, se planteó como objetivo general: Establecer la asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023. Además, objetivos específicos: Identificar el nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023; Conocer el nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023; Establecer la asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023.

Finalmente, se expuso como hipótesis general: Si existe asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023. También, como hipótesis específicas: El nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023, es alto; El nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023, es bajo; Si existe asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Para enriquecer el apartado teórico de esta investigación ha resultado esencial revisar los trabajos previos desarrollados sobre el mobbing y desempeño laboral en el sector estatal, desde un enfoque internacional y nacional.

En Sudán, Mohammed et al. (2022) en su investigación evaluaron el nivel de acoso en el centro de trabajo, por lo cual se ha requerido la participación de 381 colaboradores a través del llenado del cuestionario WPV que evalúa la violencia en el entorno laboral. Los resultados han puesto en manifiesto que el nivel de acoso es alto porque un 78.3% experimentó estos hechos, donde un 65.8% lo ha experimentado por más de tres ocasiones y es la violencia emocional la que ha registrado una mayor cantidad de casos con un 91.6%. En concordancia con ello, respecto a los factores que se relacionan de forma significativa con el acoso, destaca la ocupación y tiempo de experiencia.

En Puerto Rico, Morales et al. (2021) en su trabajo de investigación lograron identificar los aspectos laborales que influyen en el desarrollo de conductas de acoso, por lo cual se solicitó la intervención de 202 empleados mediante el Cuestionario del Álamo sobre Maltrato Laboral. Los resultados han permitido conocer que la ausencia de un buen clima laboral incrementa la probabilidad de que se presenten casos de mobbing, por cuanto la presencia de estos casos de mobbing en la organización ha generado un nivel de desempeño medio de acuerdo con el 12.9%, lo que demuestra que no poseen la capacidad para desempeñar eficientemente las funciones encomendadas.

En Rumania, Petrescu & Manghiuc (2020) en su estudio han examinado el mobbing en el entorno laboral y su impacto en el desempeño del personal, para lo cual se contó con la intervención de 137 colaboradores de las entidades estatales, a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar ambas variables. Los resultados han expuesto la necesidad de que los altos funcionarios de las entidades adopten acciones estratégicas que reduzcan la presencia de efectos del mobbing; en especial, frente a su alto índice de prevalencia, por cuanto el 47% en algún momento ha experimentado esta situación y el 9% aún es víctima de este problema, y esto suscitó una reducción del nivel de desempeño.

En Ecuador, Zambrano-Vera & Ruíz-Cedeño (2020) en su investigación han indagado sobre el acoso laboral y productividad de las instituciones estatales, donde participaron 141 colaboradores, los cuales llenaron los cuestionarios con la información correspondiente. Los resultados demuestran que un 22.7% ha observado una situación de acoso, mientras que el 17% reconoce que es víctima de este hecho, por lo cual el nivel de mobbing es alto; en efecto, entre los principales agresores destaca el jefe con un 67% y compañeros de trabajo con un 25%, y esto ocasionó daños significativos en su desempeño dado que el 58.3% presenta un nivel bajo, por lo cual estos componentes se asocian.

En China, Faiz et al. (2020) en su trabajo investigativo analizaron la relación entre la violencia en el entorno laboral y desempeño de los colaboradores, donde se solicitó la participación a 345 profesionales para registrar sus datos en los cuestionarios aplicados. Los resultados reportaron que las dimensiones del mobbing se asocian directa y significativamente, puesto que obtuvieron valores de  $p$  menores a 0.05, mientras que los coeficientes fueron negativos: acoso (- 0,824), ostracismo (- 0,723) y acecho (- 0,447); por tanto, las variables tienen una asociación negativa y considerable, lo que demuestra que la presencia de estos actos reduce el desempeño del talento humano.

En Turquía, Yildiz et al. (2020) en su estudio examinaron la asociación del mobbing con el compromiso del talento humano, por lo cual se ha requerido la intervención de 156 colaboradores, a quienes se les aplicó la Escala de Yildiz (2019) y la escala de compromiso de Meyer y Allen (1991). Los resultados han demostrado que el mobbing se asocia de manera negativa y moderada debido a que el valor de significación fue menor a los parámetros establecidos, además de que el coeficiente de correlación fue negativo lo cual demuestra una asociación de 12.6%; en ese sentido, la presencia de mobbing en el centro de trabajo reduce la capacidad productiva del personal e impide la consecución de las metas.

De la misma manera, desde un enfoque nacional, Dionicio (2022) en su estudio han evaluado el nivel de mobbing en la institución pública de salud de la localidad de Huánuco, por lo cual se ha aplicado el cuestionario de Heinz Leymann a 63 trabajadores. Los resultados han puesto en manifiesto que el

nivel de mobbing es leve de acuerdo con el 82.5%, siendo este nivel distribuido así: Descendente (65.1%), ascendente (85.7%) y horizontal (88.9%); de igual manera, se reconoció que estas dimensiones se asocian directamente con el estrés, por lo cual se deduce que la presencia de este factor impide que el personal presente un desempeño eficiente.

Sánchez et al. (2022) efectuaron una investigación con el propósito de analizar el desempeño de los colaboradores de los gobiernos locales, por lo cual resultó indispensable aplicar cuestionarios a 35 directivos. Los resultados reflejaron que el desempeño de los colaboradores es eficiente, por cuanto se evidencia que el 74.3% posee un nivel de competencias alto, donde el 71.4% desarrolla sus funciones orientándose a la consecución de los resultados, el 74.3% tiene vocación de servicio y el 77.1% posee la capacidad para trabajar en equipo de manera organizada y coordinada; sin embargo, es importante evaluar de forma continua este desempeño para asegurar la efectividad del servicio público.

Santillán & Saavedra (2021) desarrollaron un estudio para examinar el nivel de desempeño laboral por parte de los colaboradores del área administrativa de un municipio de Moyobamba, por lo cual se seleccionaron a 60 personas para el llenado del cuestionario Individual Work Performance (IWP). Los resultados han demostrado que el nivel de desempeño relacionado con el rendimiento en la ejecución de las tareas alcanza un nivel moderado según el 62%; además, el desempeño contraproducente presenta un nivel moderado de acuerdo con el 60%; de igual modo, el rendimiento en el contexto obtuvo un nivel moderado en un 60%; por tanto, se reconoce que el desempeño fue moderado (60%).

Mogollón et al. (2020) han ejecutado su trabajo investigativo a fin de evaluar la prevalencia del mobbing en los colaboradores administrativos de una institución de Piura, por lo cual se requirieron a 38 colaboradores como elementos de la muestra para llenar los cuestionarios. Los resultados reflejaron que el 57.9% reconoce que los comportamientos de acoso presentan una tendencia media, el 55.3% señala que las políticas de la organización presentan una tendencia media, al igual que la actuación frente al acoso (89.5%), por lo cual el acoso presenta esta misma tendencia (50.0%); en tal sentido, se deduce que el

mobbing tiene un efecto directo y significativo en la manera en la que el personal desempeña sus funciones encomendadas.

De igual manera, a continuación, se expone el marco conceptual sobre las variables, por lo cual se inicia con el **mobbing**, definido como el conjunto de acciones que tienen lugar en el centro laboral cuando una persona se somete a violencia psicológica por parte de sus compañeros de trabajo, subordinados o superiores (Patlán et al., 2022). Para Vveinhardt & Włodzimierz (2020), es la situación que se produce cuando un individuo somete a otro a un hostigamiento emocional continuo para perjudicar su integridad física y emocional. En cambio, Bayin & Yesilaydin (2022) afirman que es un patrón de conducta caracterizado por hostigar a un individuo del mismo entorno laboral y causar daños psicológicos o emocionales. Así también, Yortan & Olata (2021) indican que está integrado por las formas de agresión emocional o psicológica que sufre un individuo por parte de su jefe inmediato o compañero de trabajo. Mientras, Papadeli et al. (2022) aseguran que está constituida por una serie de conductas abusivas y dañinas cometidas contra un trabajador dentro de un entorno laboral.

En lo que respecta a las teorías científicas, Donald (2022) presenta la teoría de la acción está centrada en la manera en la que las víctimas pueden responder al acoso dentro de su centro laboral, así como la manera en la que su respuesta influye en la generación de este hecho. Por ese motivo, resulta fundamental que los actores competentes comprendan la manera en la que se presenta el mobbing dentro del entorno laboral, de tal manera que pueda ser abordado de un modo oportuno y adecuado.

Por otra parte, respecto a los tipos de mobbing, Zambrano et al. (2022) refieren estos: a) Horizontal, este acoso se efectúa entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico o cumplen los mismos roles dentro de una organización; b) Vertical, este tipo de acoso puede llevarse a cabo cuando el acosador posee un nivel jerárquico mayor que la víctima (descendente), o en caso de que el acosador posea un nivel jerárquico menor que la víctima (ascendente).

En cuanto a las fases que permiten medir el mobbing, Muñoz-Londoño et al. (2022) mencionan los siguientes: a) Conflicto, inicia con el origen de la tensión en el centro laboral y puede presentarse por diferencias en la ideología política, estilo de trabajo, etc.; b) Estigmatización, esta fase tiene como fin desacreditar a la víctima con el propósito de dañar su autoestima e imagen en el centro laboral; c) Intervención, esta fase permite abordar el problema a través de la actuación del colaborador (presentación formal de la queja), área de recursos humanos y actores competentes con la finalidad de investigar y ejecutar las medidas interdisciplinarias para finalizar el acoso y brindar ayuda a la víctima; d) Marginación en la vida laboral, es el resultado del mobbing y se presenta a través de la exclusión de la víctima en reuniones o proyectos importantes, negación de una oportunidad de ascenso, etc.

También, en relación con los efectos del mobbing, Buonomo et al. (2020) hacen énfasis en lo siguiente: a) En el ámbito personal, la víctima experimenta de forma continua una sensación de amenaza continua, impotencia, frustración, etc., además de afectar su capacidad para concentrarse y atender el desarrollo de diversas actividades; b) En el ámbito laboral, se origina un clima de trabajo poco agradable, disminuye la capacidad productiva del talento humano, reduce el nivel de satisfacción de los usuarios o clientes, impacta negativamente en el desempeño de la organización, etc.; c) En el ámbito familiar, suscita malestar en las relaciones, aumenta la irritabilidad y reduce la tolerancia frente a las diversas circunstancias, origina el abandono de compromisos familiares, etc.

Para evaluar el mobbing se ha tomado en cuenta el sustento teórico planteado por Patlán et al. (2022), quienes mencionan estas dimensiones: Para iniciar, **violencia verbal**, hace referencia a la conducta donde un individuo afecta el bienestar de otro a través del uso de un lenguaje o expresiones ofensivas y/o abusivas. Presenta estos indicadores: Distorsión de la comunicación, burla, ridiculización, medidas de aislamiento, amenazas por escrito, insinuación sexual (Mete et al., 2022; Patlán et al., 2022).

Además, **intimidación**, esta actuación implica poner en práctica una conducta que asuste o genere miedo en otro individuo, como un gesto intimidatorio, amenazador o invasivo. Presenta estos indicadores: Interrupciones continuas,

gritos, acusaciones difusas, acusación sistemática (Ayik, 2022; Patlán et al., 2022).

Del mismo modo, **aislamiento emocional**, hace referencia a la exclusión deliberada de un individuo del entorno laboral o empresa, por lo cual socava su relación personal y laboral. Presenta estos indicadores: Restricción de la comunicación, ignorar, medidas de aislamiento, prohibición de la comunicación a compañeros (Darko et al., 2019; Patlán et al., 2022).

Asimismo, **maltrato y humillación**, está representado por aquellos actos que degradan o devalúan a un individuo, por cuanto se manifiesta mediante una burla, chiste cruel, ridiculización, etc. Presenta estos indicadores: Humillaciones, desestabilización, críticas a la vida personal, rumores y calumnias, desmoralizar, perjuicios económicos, privar de información, limitación de carrera profesional, modificación de responsabilidad, inducir a errores, avasallamiento físico (Bícer, 2022; Patlán et al., 2022).

Por otro lado, **sabotaje y situaciones deshonestas**, está comprendido por actuaciones engañosas que son creadas con el propósito de perjudicar u obstaculizar la actuación de otro individuo en el entorno laboral. Presenta estos indicadores: Trabajos contra los principios, trabajos absurdos, tareas por debajo de la competencia, tareas rutinarias, inactividad forzada, impedir seguridad, tareas peligrosas, sobrecarga (Zhou et al., 2020; Patlán et al., 2022).

Como última dimensión, **desacreditación profesional**, está referido al intento que efectúa un individuo para dañar la integridad y reputación laboral de otro, por lo cual se manifiesta a través de un rumor malicioso, denigración de sus competencias, minimización de sus logros, etc. Presenta estos indicadores: Presión indebida, reducción de plazos, evaluación sesgada, minusvaloración del desempeño, amplificación de errores, menosprecio, perjuicio a la imagen, desvalorización del esfuerzo, monitorización perversa (Popa, 2021; Patlán et al., 2022).

Así pues, respecto al **desempeño laboral**, representa la capacidad productiva de un colaborador en su puesto de trabajo, por lo que abarca la consecución

de tareas encomendadas, así como aportes y contribuciones adicionales (Geraldo, 2022). De igual manera, Cobbinah et al. (2020) indican que está representado por el nivel en el que un colaborador cumple cada una de las funciones encomendadas asociadas con su cargo de trabajo. De la misma forma, Al-Jedaia & Mehrez (2020) refieren que refleja el cumplimiento de los requisitos por parte de los trabajadores para la realización de sus labores establecidas por el jefe inmediato. Igualmente, Khan & Imran (2019) sustentan que mide la consecución de los propósitos individuales por parte del talento humano de una organización. Por su parte, Miao et al. (2019) señalan que representa el aporte cuantitativo y cualitativo de los individuos frente a las metas propuestas por la organización.

En lo que respecta a las teorías científicas, Kollmann et al. (2019) presentan la teoría de la equidad, la cual se centra en el trato que recibe un colaborador, por lo cual el buen trato e imparcialidad representan dos aspectos esenciales para asegurar que la relación entre el colaborador y jefe inmediato sea apropiada. Igualmente, Ahmad et al. (2021) presenta la teoría de razones de McClelland, la cual busca sustentar la motivación de un colaborador de acuerdo con las necesidades de alcanzar el éxito, después de la superación de los retos; poder, con la finalidad de enriquecer la capacidad de liderazgo y retroalimentarse; o afiliación, a través de la adquisición de la seguridad y respaldo que necesita. Además, Mansaray (2019) presenta la teoría Alderfer, la cual expone acerca de 3 grupos de necesidades humanas asociadas con la existencia para satisfacer carencias básicas, relaciones para cumplir con la exigencia de interacción y crecimiento en función a la satisfacción de las necesidades.

De igual modo, en referencia a su importancia, Sopiah et al. (2020) sostienen que es un componente clave para asegurar el éxito de una organización, dado que contribuye a la consecución oportuna y pertinente de los propósitos que se han planteado inicialmente. Por su parte, Zeb et al. (2020) aseguran que brinda satisfacción en el talento humano y permite que trabajen eficientemente durante la realización de sus tareas, destacando así la relevancia de efectuar una gestión eficiente del recurso humano.

Igualmente, en relación con los factores que influyen en el desempeño, Johari et al. (2019) hacen énfasis en estos: a) Factores internos, está comprendido por la motivación del talento humano, capacitación y formación profesional, clima y cultura organizacional, capacidad de comunicación, disponibilidad de medios y herramientas necesarias para la ejecución de las labores, capacidad de liderazgo de los funcionarios, etc.; b) Factores externos, comprende el marco regulatorio de la relación laboral, presión de la opinión o percepción pública, disponibilidad de recursos presupuestarios, cambios administrativos y/o políticos, entre otros.

Para evaluar el desempeño laboral se ha tomado en cuenta el sustento teórico planteado por Geraldo (2022), quien expone estas dimensiones: Inicialmente, **desempeño de tarea**, está representado por la capacidad del colaborador para cumplir eficientemente las labores asignadas según su cargo, cumpliendo con los estándares y metas propuestas especificadas; por lo cual está directamente asociado con el rendimiento de las funciones especificadas con el cargo de trabajo y su importancia radica en que favorece a la evaluación de las habilidades y competencias que orientan la consecución de los objetivos organizacionales. Presenta estos indicadores: Organización del tiempo, resultados esperados, establecimiento de prioridades, desarrollo de trabajo, gestión del tiempo (Hosseini et al., 2022; Geraldo, 2022).

Así también, **desempeño contextual**, comprende las acciones o conductas que realiza un colaborador para beneficiar a la organización, de manera independiente de sus tareas asignadas; por tanto, su importancia radica en que favorece a la mejora del ambiente laboral e incrementa el bienestar de los integrantes de la institución debido a que incluye conductas positivas. Presenta estos indicadores: Iniciativa propia, asumir tareas desafiantes, actualización de conocimientos, actualización de habilidades, desarrollo de soluciones creativas, asumir responsabilidades adicionales, búsqueda de retos, participación activa (Sante et al., 2021; Geraldo, 2022).

En última instancia, **desempeño contraproducente**, hace referencia a aquel comportamiento o conductas que desarrolla un colaborador y afecta negativamente a la organización, así como a sus compañeros de trabajo; esto

incluye la presencia de un conflicto interpersonal, sabotaje, absentismo que no está justificado, transgresión de una norma, etc., por lo cual se considera necesario abordar este desempeño con el propósito de evitar actos negativos en el entorno laboral. Presenta estos indicadores: Quejas sobre los problemas, extensión de problemas, concentración en aspectos negativos, comunicar de aspectos negativos a los compañeros de trabajo, comunicación de aspectos negativos a terceros (Abdullah et al., 2021; Geraldo, 2022).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

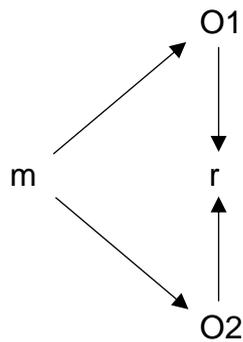
Se desarrolló una investigación básica, por cuanto Venegas et al. (2019) y Delgado (2021) explican que tuvo como propósito la ampliación de conocimientos científicos y teóricos sobre los temas indagados, y esto juega un papel relevante en la elaboración del marco teórico. En base con esta consideración previa, en el estudio se recopiló información bibliográfica sobre el mobbing y desempeño laboral del talento humano de la entidad.

Asimismo, se orientó al enfoque cuantitativo porque ha contribuido con el recojo de información y permitió la constatación de la hipótesis a través de la prueba estadística, por lo cual se utilizaron métodos de la estadística (Yucra & Bernedo, 2020). En función a esto, se tuvo que indagar sobre el comportamiento de los temas, con el propósito de analizar la información a través de la aplicación de los métodos cuantitativos.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

El estudio fue no experimental porque los datos no sufrieron alteraciones o modificaciones en su comportamiento (Calderón & Alzamora, 2018). Es decir, no se alteró la información obtenida del llenado de los cuestionarios por parte de los participantes. Además, el estudio ha presentado un nivel descriptivo -correlacional dado que tuvo como propósito conocer la manera en la que se relacionan o asocian los temas de estudio (Ramos-Galarza, 2020); es decir, se determinó la forma en la que el mobbing se asocia con el desempeño laboral. Igualmente, fue transversal porque la evaluación de los temas se ha efectuado en un momento determinado (Losada et al., 2022); en este caso, la evaluación de variables fue realizada sobre los hechos suscitados en un año concreto.

El esquema que se utilizó fue:



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Mobbing

O<sub>2</sub> = Desempeño laboral

r = Relación entre los temas

### 3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Mobbing

Variable 2: Desempeño Laboral

La matriz de operacionalización fue presentada en Anexos.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Está referido a un conjunto de sujetos o cosas que pertenecen al mismo territorio geográfico, presentan cualidades semejantes y están asociados de forma organizada (Otzen & Manterola, 2017). En el estudio se consideraron 234 trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, de acuerdo con lo descrito a continuación:

Tabla 1  
Población

Régimen	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
D.L. 728	19	8.12%
D.L. 276	19	8.12%
Ley 30057	1	0.43%
D.L. 1057	38	16.24%
Prestación de servicios	157	67.09%
Total	234	100.00%

Nota: Elaboración propia

### 3.3.2. Muestra

Se constituye por individuos o cosas específicas seleccionadas para conocer las cualidades que presenta, con el propósito de facilitar la evaluación de las variables (Mucha-Hospinal et al., 2021). Para ello, a continuación, se procede a detallar el cálculo realizado:

$$n = \frac{NZ_{\alpha}^2 * p * (1 - p)}{e^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * (1 - p)}$$

Donde:

N: Población (234 trabajadores)

$Z_{\alpha}^2$ : Nivel de confianza (95%)

p: Probabilidad de éxito (95%)

(1-p): Probabilidad de fracaso (5%)

$e^2$ : Margen de error

Reemplazando los datos, se tuvo:

$$n = \frac{(234) (1.96)^2(0.95)(1 - 0.95)}{(0.05)^2(234 - 1) + (1.96)^2(0.95)(1 - 0.95)}$$

$$n = \frac{(234)(3.8416)(0.95)(0.05)}{(0.0025)(233) + (3.8416)(0.95)(0.05)}$$

$$n = 55.817939$$

Después de emplear la fórmula para calcular los elementos de la muestra, se obtuvo como resultado que 56 trabajadores van a participar en el llenado de la encuesta, conforme a lo detallado en esta tabla:

Tabla 2  
*Muestra*

Régimen	Cantidad de trabajadores	Porcentaje
D.L. 728	5	8.12%
D.L. 276	5	8.12%
Ley 30057	0	0.43%
D.L. 1057	9	16.24%
Prestación de servicios	37	67.09%
Total	56	100.00%

Nota: Elaboración propia

### 3.3.3. Muestreo

Se utilizó el muestreo probabilístico estratificado porque, de acuerdo con el procedimiento desarrollado anteriormente, se aplicó una fórmula para conocer el número de elementos que se consideraron para obtener datos cuantitativos; además, estos sujetos tuvieron que ser clasificados en diferentes grupos (Hernández & Carpio, 2019).

### 3.3.4. Unidad de análisis

Un trabajador de la municipalidad.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Se utilizó la técnica de la encuesta, puesto que esta herramienta tiene la facilidad para captar información de modo adecuado, considerando ítems elaborados de acuerdo con las dimensiones e indicadores del mobbing. Asimismo, se ha empleado la observación para identificar la tendencia del desempeño de los trabajadores (Feria et al., 2020).

#### **Instrumentos**

En base con ello, los instrumentos fueron un cuestionario y una lista de cotejo. En tanto, el cuestionario estuvo orientado a evaluar el mobbing, por lo cual se utilizó la Escala de Cisneros presentada en el estudio de Patlán et al. (2022); este cuestionario estuvo comprendido por 43 conductas que correspondieron a sus 6 dimensiones: violencia verbal, intimidación, aislamiento emocional, maltrato y humillación, sabotaje y situaciones deshonestas, y desacreditación profesional. Además, las opciones de respuesta fueron nunca (0), pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), algunas veces al mes (3), una vez a la semana (4), varias veces a la semana (5) y todos los días (6).

Validez: El análisis de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, donde la prueba arrojó como promedio un valor equivalente a 0.873.

Confiabilidad: El análisis del índice de Alpha de Cronbach fue 0.978, con lo cual se ha verificado que el instrumento presenta un alto nivel de confiabilidad, acreditándose así su viabilidad para que sea aplicado a la muestra de estudio.

Por otra parte, para evaluar el desempeño se diseñó una lista de cotejo teniendo en cuenta la Escala del Desempeño Laboral presentada en el estudio de Geraldo (2022); esta lista estuvo comprendida por 18 ítems que correspondieron a sus 3 dimensiones: Desempeño de tarea,

desempeño contextual, desempeño contraproducente. De igual manera, las opciones de respuesta fueron No (0) y Sí (1).

Validez: La validez se ha efectuado a través del análisis del V de Aiken, el mismo que estuvo representado por un valor equivalente a 85%, siendo válido para ser aplicado.

Confiabilidad: La prueba de fiabilidad arrojó un valor superior a 0.30, lo que demuestra que el instrumento posee confiabilidad para su aplicación.

### **Validez**

En la investigación, la validez de ambos cuestionarios se ha efectuado a través del cálculo de V de Aiken, obteniéndose que el 100% de los expertos validadores está conforme con que estos instrumentos son pertinentes, relevantes y claros para evaluar el mobbing y desempeño laboral de manera respectiva.

### **Confiabilidad**

En este estudio, la confiabilidad de ambos cuestionarios se ha medido con el índice de Alfa de Cronbach, por lo cual ha resultado necesario aplicar estos instrumentos en una prueba piloto, es decir, una prueba distinta a la seleccionada en el estudio. Por tanto, el primer cuestionario obtuvo un índice de .806, lo que demuestra que una confiabilidad alta para ser aplicado a los sujetos muestrales, tal como se encuentra detallado en anexos. Por otro lado, el segundo índice obtuvo un índice de .771 después de haber desarrollado la prueba de KR20 en una hoja de Excel, tal como se demuestra en el anexo.

## **3.5. Procedimientos**

El estudio ha requerido la solicitud de un permiso por parte de la máxima autoridad de la municipalidad; al inicio, se envió una solicitud para conocer la cantidad de trabajadores que integran la entidad, después, se revisó la data bibliográfica con el propósito de sustentar el estudio de las variables desde una perspectiva teórica para reconocer

las dimensiones que se deben considerar para su medición, siendo estos relevantes para la selección de las escalas o instrumentos.

Seguidamente, se programó una reunión con los trabajadores para aplicar los cuestionarios, previa consulta del consentimiento informado. A continuación, se elaboró una base de datos con las respuestas de los encuestados para que sean ingresados al SPSS v.28, con la finalidad de generar las tablas y figuras con la información estadística que responda a los objetivos previstos, de tal manera que puedan ser interpretadas y presentadas ordenadamente. Finalmente, se expuso a la entidad los resultados del estudio, y se presentó la conclusión y recomendación acorde con los hallazgos de cada objetivo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se usó el método de la estadística descriptiva para exponer el nivel de las variables estudiadas; por ello, se tuvo que emplear el programa Excel para ordenar y codificar las respuestas obtenidas de la aplicación de los cuestionarios y, posteriormente, los datos tuvieron que procesarse en el programa SPSS v.28 para crear las tablas de frecuencia que detalle la cantidad con su respectivo valor porcentual.

Además, se empleó la estadística inferencial para responder a los objetivos que buscan conocer la manera en la que se asocian los temas y dimensiones respectivas, por lo que se desarrolló la prueba de normalidad y correlación en el programa SPSS v.28 con el propósito de identificar el valor de significación y coeficiente de correlación, dado que estos valores permitieron desarrollar los objetivos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tuvo en cuenta los principios éticos de beneficencia: Dado que las investigadoras recomendaron medidas que favorezcan a la solución de la problemática observada en la municipalidad. Asimismo, autonomía: Las autoras se comprometieron a garantizar el consentimiento

informado de cada participante, además se respetaron sus derechos. También, no maleficencia: Las investigadoras evitaron cometer acciones que agraven la situación de la municipalidad. De forma complementaria, en el proceso investigativo se respetó los requerimientos y normativas dadas por la institución educativa, además de las Normas Apa 7ma edición.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad

Tabla 3

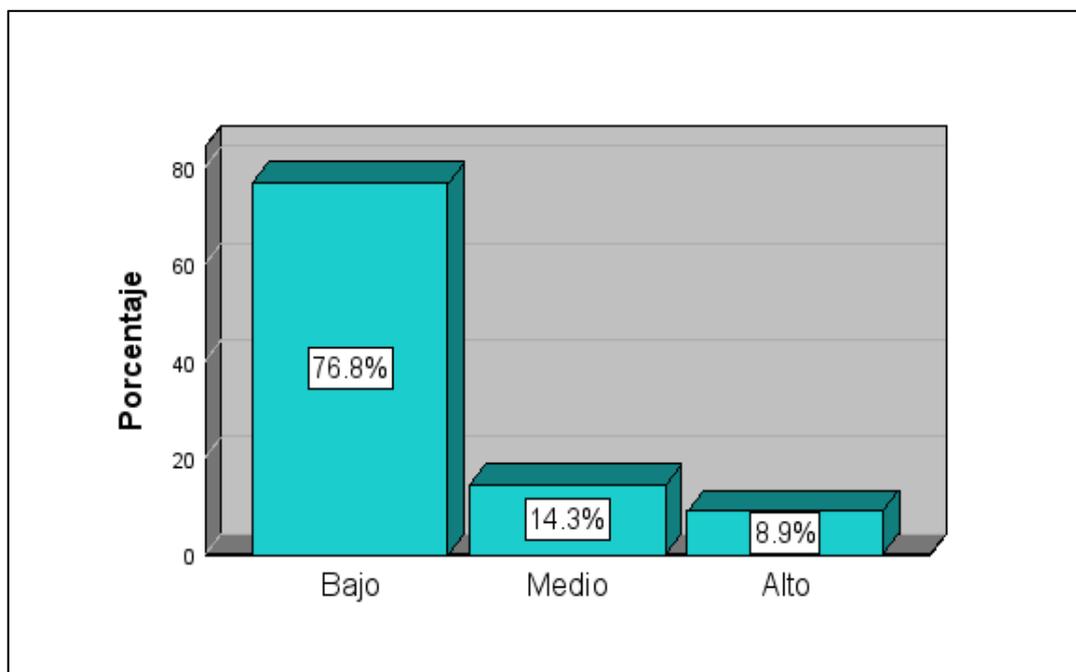
*Nivel de mobbing*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	43	76.8	76.8	76.8
Medio	8	14.3	14.3	91.1
Alto	5	8.9	8.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota: Datos procesados en el SPSS

Figura 1

*Nivel de mobbing*



Nota: Datos procesados en el SPSS

El 76.8% del personal de la entidad considera que el nivel de mobbing es bajo, mientras que el 14.3% lo percibe como medio y el 8.9% lo califica como alto. Estos datos indican que la mayoría de los empleados no ven el mobbing

como un problema significativo. Esto refleja un entorno laboral saludable en el que prevalece un vínculo entre colegas caracterizado por el respeto, la cordialidad y la colaboración. Sin embargo, al analizar los hechos, encontramos discrepancias: aunque el 8.9% señala un nivel alto de mobbing, las percepciones sobre el clima laboral no concuerdan con esta cifra. Los colaboradores suelen hablar negativamente de otros compañeros que desempeñan el mismo cargo o de sus superiores inmediatos, sabotean las funciones entre ellos y están dispuestos a trabajar fuera del horario acordado por temor a perder su empleo.

#### 4.2. Nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad

Tabla 4

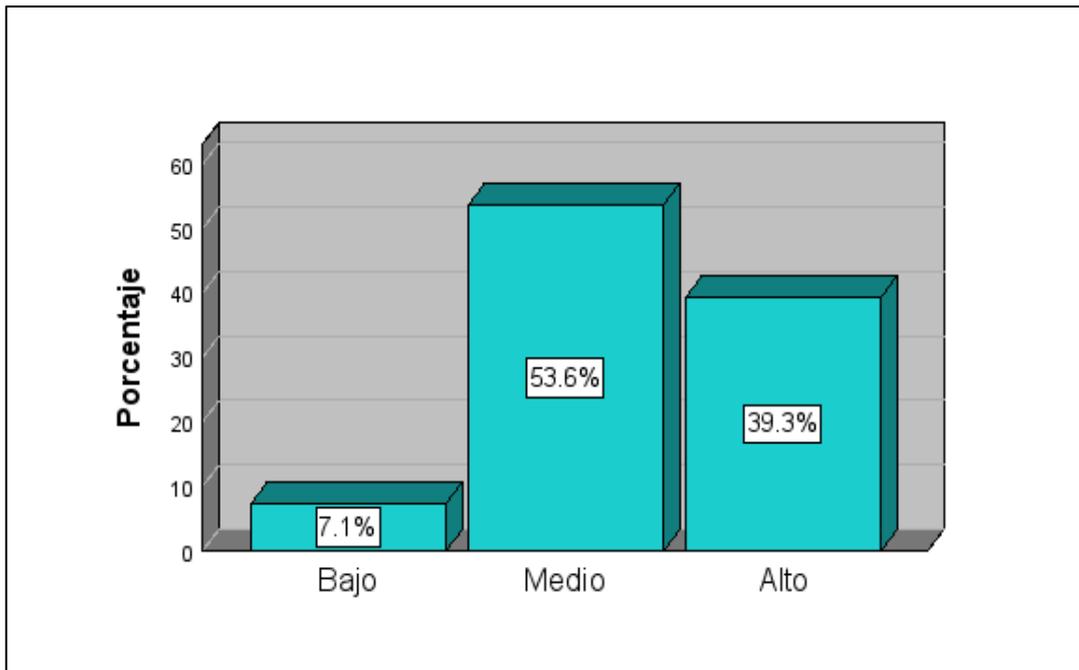
*Nivel de desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	7.1	7.1	7.1
Medio	30	53.6	53.6	60.7
Alto	22	39.3	39.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota: Datos procesados en el SPSS

Figura 2

*Nivel de desempeño laboral*



Nota: Datos procesados en el SPSS

El 53.6% del personal de la entidad consideró que el nivel de desempeño laboral presenta una tendencia media, mientras que un 39.3% señaló que el nivel es alto y el 7.1% mencionó que el nivel es bajo. Por esa razón, estas cifras manifiestan que una cantidad representativa de los empleados están superando de manera constante las expectativas, lo cual ha favorecido a la consecución de las metas institucionales; sin embargo, aún existen varias áreas de gestión que requieren mejoras para velar por su desarrollo profesional y satisfacción total.

### 4.3. Asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad

Tabla 5

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Mobbing	.401	56	<.001
Desempeño laboral	.134	56	.014

Nota: Datos procesados en el SPSS

La prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov efectuada por tratarse de una muestra compuesta por 56 individuos ha permitido conocer que los datos no presentan una distribución normal porque se reconoce que el valor de Sig. para ambas variables fueron menores a 0.05, por cuanto los datos fueron <.001 y .014 para el mobbing y desempeño laboral de manera respectiva. En concordancia con los datos estadísticos, se ha demostrado que se tuvo que desarrollar la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar la asociatividad entre ambas variables.

A continuación, se presentan los resultados correlacionales:

Tabla 6

*Asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Violencia verbal	Coeficiente de correlación	.614**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	56
	Intimidación	Coeficiente de correlación	.647**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	56

Aislamiento emocional	Coeficiente de correlación	.628**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	56
Maltrato y humillación	Coeficiente de correlación	.653**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	56
Sabotaje y situaciones deshonestas	Coeficiente de correlación	.678**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	56
Desacreditación profesional	Coeficiente de correlación	.670**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	56

Nota: Datos procesados en el SPSS

La prueba de correlación demostró que las dimensiones del mobbing se asocian significativamente con el desempeño laboral, puesto que los valores de Sig. han resultado ser menores a 0.05 (p-valor = <.001); por otra parte, se reconoce que los coeficientes de correlación de Rho de Spearman fueron: violencia verbal (.614), intimidación (.647), aislamiento emocional (.628), maltrato y humillación (.653), sabotaje y situaciones deshonestas (.678), y desacreditación profesional (.670).

#### 4.4. Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad

Tabla 7

*Asociación entre el mobbing y desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de correlación	.802**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	56

Nota: Datos procesados en el SPSS

La prueba de correlación demostró que las variables se asocian de forma significativa en vista de que el valor de Sig. resultó ser menor a 0.05 (p-valor = <.001); de igual manera, queda demostrado que la asociación entre ambos es positiva muy fuerte puesto que el valor del coeficiente de correlación fue .802 (rho = .802).

## V. DISCUSIÓN

El mobbing suele ser comprendido como el acoso que ejerce un individuo de manera sistemática y persistente hacia otro dentro del entorno laboral, por lo cual puede tener una repercusión significativa en su estado físico y emocional. Es por ello por lo que las investigadoras, al observar la realidad en la municipalidad seleccionada para el estudio, destacaron la relevancia de indagar acerca de la manera en la que la presencia del mobbing en la entidad puede estar relacionada o asociada con el desempeño del talento humano.

Por esa razón, se han considerado a Patlán et al. (2022) y Geraldo (2022) como autores principales para la medición del mobbing y desempeño de manera respectiva, por cuanto ambos exponen definiciones y dimensiones coherentes con el objeto de investigación. Asimismo, el desarrollo de los objetivos ha requerido el uso del programa estadístico SPSS para elaborar tablas de frecuencias y figuras, además para realizar las pruebas de normalidad y correlación correspondientes que facilitaron la constatación de las hipótesis.

Ahora bien, el objetivo principal de la investigación consistió en establecer la asociación entre mobbing y desempeño laboral del talento humano de la entidad, donde los resultados demostraron que la asociación entre ambas variables es significativa, puesto que la prueba de correlación señaló que la Sig. fue menor al 0.05 establecido como regla estadística; por tanto, se acepta la hipótesis alterna formulada al inicio de la investigación. En ese sentido, se deduce que el mobbing tiene repercusiones perjudiciales en el personal de la entidad porque afecta su moral, motivación, habilidades, así como la capacidad para ejecutar sus tareas eficientemente.

Esta información resulta congruente con lo expresado por Yildiz et al. (2020), quienes aseveraron que existe una correlación moderada entre ambas variables equivalente a un 12.6%; es decir, una reducción del nivel de mobbing en la entidad suscitaría una mejora en el desempeño de los

colaboradores. De igual forma, Mogollón et al. (2020) demostró que el mobbing tiene una repercusión directa y significativa en la forma en la que los colaboradores efectúan sus trabajos encomendados por sus jefes inmediatos.

Por otra parte, en relación con el primer objetivo específico, se ha identificado que el nivel de mobbing presentó una tendencia baja conforme con lo afirmado por el 76.8% de los empleados encuestados, demostrando así que la mayor parte de estos considera que el ambiente en el centro de trabajo resulta agradable; sin embargo, resulta conveniente evaluar continuamente el espacio de trabajo con la finalidad de mejorar y mantener una cultura laboral positiva y respetuosa.

Es así como, los datos descriptivos señalados con anterioridad no se asemejan a lo expuesto en el estudio de Mohammed et al. (2022), quienes concluyeron que el nivel de acoso presentó una tendencia alta de acuerdo con el 78.3% de colaboradores por factores internos, demostrando así que hay un problema significativo en la institución investigada. Bajo esa misma línea, Petrescu & Manghiuc (2020) coinciden en que la tendencia de mobbing en las entidades estatales es alta conforme con lo expresado por el 47% de los trabajadores, destacando así la necesidad de que la alta dirección adopte acciones estratégicas para afrontar este problema de manera oportuna y apropiada. Asimismo, Zambrano-Vera & Ruíz-Cedeño (2020) precisaron que, en el 67% de los casos estudiados, los principales agresores estuvieron representados por los jefes inmediatos, seguido por los compañeros de trabajo.

Así, respecto al segundo objetivo específico, se reconoció que el nivel de desempeño laboral es medio según lo mencionado por el 53.6 % de los empleados encuestados, poniendo en evidencia que la mayoría considera que aún hay aspectos que mejorar para acreditar la satisfacción total frente al desarrollo de sus tareas encargadas. En efecto, la retroalimentación de los empleados es crucial para mejorar continuamente el ambiente laboral y garantizar un alto nivel de satisfacción y rendimiento.

En tanto, los valores descriptivos que se expusieron anteriormente son similares a los hallazgos presentados por Morales et al. (2021), quienes deducen que la tendencia del desempeño fue media según lo referido por el 12.9% de los empleados y esto originó una serie de irregularidades en la entidad. Igualmente, Santillán & Saavedra (2021) encontraron que el rendimiento laboral es moderado porque el talento humano presenta dificultades que, aunque resultaron ser poco representativas, impidieron la consecución de las metas institucionales propuestas por la entidad para un periodo específico. Por el contrario, Sánchez et al. (2022) muestran una postura muy distinta a la presentada en la investigación porque los autores han reconocido que el desempeño muestra una tendencia eficiente conforme con lo referido por el 74.3% y esto ha reflejado en el grado de satisfacción de los usuarios.

De igual forma, concerniente con el tercer objetivo específico, se pudo establecer que las dimensiones del mobbing se asocian con el desempeño laboral de los empleados de la entidad; por cuanto los valores estadísticos pusieron en manifiesto que la asociación es significativa en vista de que la prueba de correlación señaló que la Sig. fue menor al 0.05. Por ese motivo, se pudo reconocer que el maltrato verbal, actos de intimidación, aislamiento emocional, actos de maltrato y humillación, actos de sabotaje o realización de situaciones deshonestas, y desacreditación profesional repercuten en la forma en la que realizan sus funciones.

Esta información resulta semejante con lo referido por Faiz et al. (2020), los cuales afirmaron que las dimensiones del mobbing se asociaron directa y considerablemente con el desempeño del talento humano de la empresa evaluada porque el p-valor fue menor a 0.05; no obstante, han reconocido que los coeficientes de correlación fueron negativos, esto significa que las dimensiones repercuten negativamente en la manera en la que el talento humano ejecuta sus tareas. También, Mogollón et al. (2020) reconocieron que las dimensiones del mobbing han repercutido de manera significativa en el rendimiento del talento humano en la institución estatal por cuanto p-valor fue menor a 0.05.

Finalmente, se expone las limitaciones y fortalezas metodológicas; por ello, se destaca como fortaleza la aplicación de los instrumentos sobre una cantidad pertinente y suficiente de sujetos muestrales para conocer su punto de vista sobre la realidad investigada, debido a que la muestra estuvo representada por 56 personas. Por otra parte, como limitación se destaca que únicamente se aplicaron los cuestionarios para conocer la perspectiva de los colaboradores, más no de los ciudadanos quienes también podrían exponer su punto de vista acerca del desempeño de los trabajadores de la municipalidad, considerando aspectos relacionados con la atención oportuna y de calidad.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Si existe asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023, dado que la Sig. (bilateral) resultó ser inferior al 0.05, por cuanto estuvo representado por un valor equivalente a  $<.001$ . Bajo esa línea, conviene precisar que la asociación fue positiva y muy fuerte porque el coeficiente correlativo rho fue igual a  $.802$ .
- 6.2.** El nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023, es bajo en concordancia con lo expresado por el 76.8% del personal, lo cual demuestra que la mayoría de estos reconoce la existencia de un clima laboral agradable donde prevalece el respeto, colaboración y compromiso.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023, es medio conforme con lo referido por el 53.6% del personal, lo cual pone en manifiesto que se deben adoptar estrategias de mejora que contribuyan con su desarrollo profesional y aseguren un alto nivel de satisfacción en relación con la ejecución de sus funciones encargadas.
- 6.4.** Si existe asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023, puesto que la Sig. (bilateral) resultó ser inferior al 0.05, en vista de que fue representado por un valor equivalente a  $<.001$ . En función de esto, conviene precisar que la asociación fue positiva, puesto que los coeficientes correlativos rho oscilaron entre  $.614$  y  $.678$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A la gerencia de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín, formular políticas de manera clara y efectiva que incluyan programas y/o talleres para la capacitación y sensibilización con el propósito de prevenir y hacer frente a los casos de mobbing.
- 7.2.** Al área de recursos humanos de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín, programar y ejecutar actividades que mantengan y fortalezcan el entorno laboral a través de la promoción de valores y reconocimiento de comportamientos que podrían tener un efecto negativo en la relación de los trabajadores y la entidad.
- 7.3.** Al área de recursos humanos de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín, elaborar e implementar acciones estratégicas encaminadas al desarrollo y fortalecimiento del potencial del talento humano, por lo cual pueden incluir también talleres, capacitaciones, retroalimentación y entrega de reconocimientos por los trabajos bien hechos.
- 7.4.** A la gerencia de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín, ofrecer a sus colaboradores servicios de asesoramiento, programas de bienestar emocional y políticas de flexibilidad con el propósito de que puedan manejar de mejor manera sus emociones, reduciendo el nivel de riesgo de que se presenten conflictos en la entidad.

## REFERENCIAS

- Abdullah, M., Huang, D., Sarfraz, M., Naseer, J., & Sadiq, M. (2021). Signifying the relationship between counterproductive work behavior and firm's performance: The mediating role of organizational culture. *Business Process Management Journal*, 27(6), 1892–1911. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2020-0546>
- Ahmad, M., Khan, A., & Arshad, M. (2021). Major theories of Job Satisfaction and their use in the field of Librarianship. *Library Philosophy and Practice*, 1, 6385. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac/6385>
- Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*, 10(9), 2077–2088. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Ávila, J. G. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115–128. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Ayik, A. (2022). Examining the Relationship between Mobbing and Organizational Cynicism. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 10(2), 102–109. <https://doi.org/10.7575/aiac.ijels.v.10n.2p.102>
- Bayin, G., & Yesilaydin, G. (2022). The evaluation of mobbing cases in the healthcare sector based on Supreme Court case law in Turkey. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(4), 2888–2896. <https://doi.org/10.1111/ppc.13137>
- Bicer, C. (2022). The Connection between the Bystander Effect and Workplace Bullying in Organizations and the Ways to Overcome its Major Negative Outcomes. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 12(1), 204–217. <https://doi.org/10.14230/johut1201>
- Buonomo, I., Fiorilli, C., Romano, L., & Benevene, P. (2020). The Roles of Work-Life Conflict and Gender in the Relationship between Workplace Bullying and Personal Burnout. A Study on Italian School Principals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 8745. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238745>
- Calderón, J. P., & Alzamora, L. (2018). Diseños de investigación para tesis de posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 7(2), 71–76.

<https://doi.org/10.32544/psicologia.v7i2.660>

- Cobbinah, E., Ntarmah, A. H., Obeng, A. F., & Quansah, E. P. (2020). The Effect of Organizational Culture on Employee Job Performance in the Public Sector: Do Commitment and Politics Play a Role? *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 10(3), 107–129. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v10-i3/7851>
- Darko, G., Björkqvist, K., & Österman, K. (2019). Workplace Bullying and Psychological Distress in Public Institutions in Ghana. *European Journal of Social Science Education and Research*, 6(1), 62–74. <https://doi.org/10.26417/ejser.v6i1.p62-74>
- Delgado, J. M. (2021). La investigación científica: Su importancia en la formación de investigadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2385–2386. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.476](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.476)
- Dionicio, C. F. (2022). Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. *Gaceta Científica*, 8(1), 45–52. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.1.1435>
- Donald, J. Mac. (2022). Acoso laboral: El reconocimiento y el desprecio en el ámbito de trabajo. *Revista PRAXIS*, 85, 1–17. <https://doi.org/10.15359/praxis.85.1>
- Escuela Nacional de Administración Pública. (2022). *Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492137/Prevención y atención del hostigamiento sexual laboral en las entidades públicas.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492137/Prevención_y_atención_del_hostigamiento_sexual_laboral_en_las_entidades_públicas.pdf)
- Faiz, S., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles of Workplace Violence and Occupational Stress. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>
- Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Didáctica y Educación*, 11(3), 62–79. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Geraldo, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo.

- Alerta*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hosseini, C., Humlung, O., Fagerstrøm, A., & Haddara, M. (2022). An experimental study on the effects of gamification on task performance. *Procedia Computer Science*, 196, 999–1006. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.12.102>
- Jang, S. J., Son, Y.-J., & Lee, H. (2021). Prevalence, associated factors and adverse outcomes of workplace violence towards nurses in psychiatric settings: A systematic review. *International Journal of Mental Health Nursing*, 31(3), 450–468. <https://doi.org/10.1111/inm.12951>
- Johari, J., Mohd, F., Fee, T., Kirana, K., & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*, 32(1), 102–119. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Khan, S., & Imran, M. (2019). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1), 1986. <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J., & Peschl, A. (2019). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101–115. <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
- Lalama-Flores, M. J., & Santamaría-Velasco, J. P. (2022). El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. *Polo Del Conocimiento*, 7(1), 149–765. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3508>
- López, D. F., & Pangol, A. M. (2021). El acoso laboral y la protección jurídica al trabajador en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 76–90. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.115>
- Losada, A., Zambrano, C., & Marmo, J. (2022). Clasificación de métodos de investigación en Psicología. *Psicología UNEMI*, 6(11), 13–31. <https://doi.org/10.29076/issn.2602-8379vol6iss11.2022pp13-31p>
- Mansaray, H. E. (2019). The Role of Human Resource Management in Employee Motivation and Performance-An Overview. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 2(3), 183–194.

- <https://doi.org/10.33258/birci.v2i3.405>
- Mete, B., Inaltekin, A., & Demirhindi, H. (2022). The effect of COVID-19 Pandemic on domestic violence and mobbing among health workers. *Medicine Science International Medical Journal*, 11(2), 849–854. <https://doi.org/10.5455/medscience.2021.11.370>
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., & Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money & Management*, 39(2), 77–85. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1556004>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021, November 11). *En lo que va del año se registraron más de 600 denuncias por hostigamiento sexual laboral y cerca del 50% fueron sancionadas efectivamente*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/553246-en-lo-que-va-del-ano-se-registraron-mas-de-600-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-y-cerca-del-50-fueron-sancionadas-efectivamente>
- Mogollón, F. S., Siancas, J. R., Barrón, F. de G., & Melquiades, J. F. (2020). Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 166–173.
- Mohammed, Y., Mohamed, H., Ahmed, A., Haroun, I., Mohamed, H., Farouk, E., Almadani, M., Mohamed, A., Adam, M., Abdelhamed, O., Salih, E., & Mohamed, S. (2022). Workplace violence against healthcare workers during the COVID-19 pandemic in Sudan: A cross-sectional study. *Public Health Challenges*, 1(4), 31. <https://doi.org/10.1002/puh2.31>
- Morales, J., Martín, J., Amutio, A., & Rosario, I. (2021). Psychological harassment at work (Mobbing) and its impact on work climate and performance in teachers of the public school system in the southern area of Puerto Rico. *MLS Psychology Research*, 4(1), 79–98. <https://doi.org/10.33000/mlspr.v4i1.642>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Mujtaba, B. G. (2020). Workplace Mobbing and the Role of Human Resources

- Management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 17–34. [https://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](https://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020)
- Muñoz-Londoño, M., Vélez, D. C., & López, A. M. (2022). Workplace mobbing experience at Antioquia companies between 2006 and 2019. *Cuadernos de Administración*, 38(72), 1–12. <https://doi.org/10.25100/cdea.v38i72.11224>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863167.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf)
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. [http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art\\_id=4049](http://www.intjmorphol.com/es/resumen/?art_id=4049)
- Papadeli, C., Filippou, A., Haidemenos, I., Tsilakidou, E., & Krachtis, A. (2022). Workplace Violence (Mobbing) the Example of A Hospital in Greece during the Economic Crisis. *Asian Journal of Humanities and Social Studies*, 10(1), 13–27. <https://doi.org/10.24203/ajhss.v10i1.6919>
- Patlán, J., Rocha, A., Barrera, G., León, P. E., Leyva, M., & Moreno, S. (2022). Propiedades psicométricas de la Escala Cisneros para medir acoso psicológico (mobbing) en la organización. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 11(31), 48–67. <https://doi.org/10.36677/recai.v11i31.17608>
- Petrescu, C., & Manghiuc, I. (2020). Mobbing at Work and the Impact of Employee Performance. *LUMEN Proceedings*, 11, 273–282. <https://doi.org/10.18662/lumproc/gekos2020/28>
- Popa, D. (2021). Psychological, Legal and Organizational Perspectives on Mobbing as a Specific Phenomenon of Discrimination. *European Integration -Realities and Perspectives Proceedings*, 16(1), 251–259. <https://dp.univ-danubius.ro/index.php/EIRP/article/view/171>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rico, C., Hernández, H., & Hernández, T. (2020). *Desgaste ocupacional y acoso laboral: Experiencias de investigación*. Universidad Juárez del Estado de Durango. <https://acortar.link/3hRw2f>
- Sánchez, A., Cruz, O., Sánchez, F., & Cueva, E. (2022). Competencias directivas

- en municipalidades en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(99), 1183–119. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.21>
- Sante, D. R., Eaton, A. A., & Viswesvaran, C. (2021). How Contextual Performance Influences Perceptions of Personality and Leadership Potential. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(2), 93–106. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a10>
- Santillán, K., & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249–12259. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227)
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does Talent Management Affect Employee Performance?: The Moderating Role of Work Engagement. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021, February 27). *Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia*. <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia>
- Venegas, V., Esquivel, J., & Turpo-Gebera, O. (2019). Reflexiones sobre la investigación educativa y la investigación formativa en la Universidad Peruana. *Revista Conrado*, 15(70), 444–454. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1161>
- Vveinhardt, J., & Włodzimierz, S. (2020). Workplace Mobbing in Polish and Lithuanian Organisations with Regard to Corporate Social Responsibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2944. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082944>
- Yildiz, B. S., Güllü, S., & Kaya, R. (2020). Workplace mobbing and organizational commitment: An investigation on employees of the provincial directorate of youth and sports in Turkey. *European Journal of Physical Education and Sport Science*, 6(2), 40–48. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3687199>
- Yortan, N., & Olata, M. (2021). The relationship between mobbing and mental health problems of Turkish public and private sector workers. *The Journal of*

- International Social Research*, 14(76–8), 895–902.  
<https://doi.org/10.17719/jisr.11476>
- Yucra, T., & Bernedo, L. Z. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *IGOVERNANZA*, 3(12), 107–120.  
<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>
- Zambrano-Vera, T., & Ruíz-Cedeño, S. (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Dominio de Las Ciencias*, 6(2), 41–58. <https://doi.org/10.23857/dc.v6i2.1143>
- Zambrano, T. Y., Mera, C. L., Aguayo, J. M., Anchundia, S. E., & Salazar, G. V. (2022). Mobbing in higher education institutions. *International Journal of Health Sciences*, 6(1), 3787–3802. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS1.5642>
- Zeb, A., Rehman, F. ur, Imran, M., Ali, M., & Almansoori, R. G. (2020). Authentic leadership traits, high-performance human resource practices and job performance in Pakistan. *International Journal of Public Leadership*, 16(3), 299–317. <https://doi.org/10.1108/IJPL-02-2020-0011>
- Zhou, X., Faiz, S., & Ma, D. (2020). The Relationship between Workplace Violence and Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Employee Wellbeing. *Healthcare*, 8(3), 332. <https://doi.org/10.3390/healthcare8030332>

## **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Mobbing	Es el conjunto de acciones que tienen lugar en el centro laboral cuando una persona se somete a violencia psicológica por parte de sus compañeros de trabajo, subordinados o superiores (Patlán et al., 2022).	Engloba actitudes y/o comportamientos que ocasionan un daño emocional en un colaborador, por lo cual se utilizó un cuestionario para evaluar el nivel que prevalece dentro de la municipalidad.	Violencia verbal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distorsión de la comunicación</li> <li>• Burla</li> <li>• Ridiculización</li> <li>• Medidas de aislamiento</li> <li>• Amenazas por escrito</li> <li>• Insinuación sexual</li> </ul>	Ordinal
			Intimidación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interrupciones continuas</li> <li>• Gritos</li> <li>• Acusaciones difusas</li> <li>• Acusación sistemática</li> </ul>	
			Aislamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restricción de la comunicación</li> <li>• Ignorar</li> <li>• Medidas de aislamiento</li> <li>• Prohibición de la comunicación a compañeros</li> </ul>	
			Maltrato humillación y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Humillaciones</li> <li>• Desestabilización</li> <li>• Críticas a la vida personal</li> <li>• Rumores y calumnias</li> <li>• Desmoralizar</li> <li>• Perjuicios económicos</li> <li>• Privar de información</li> <li>• Limitación de carrera profesional</li> <li>• Modificación de responsabilidad</li> <li>• Inducir a errores</li> <li>• Avasallamiento físico</li> </ul>	
			Sabotaje situaciones deshonestas y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos contra los principios</li> <li>• Trabajos absurdos</li> <li>• Tareas por debajo de la competencia</li> <li>• Tareas rutinarias</li> <li>• Inactividad forzada</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impedir seguridad</li> <li>• Tareas peligrosas</li> <li>• Sobrecarga</li> </ul>	
			Desacreditación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presión indebida</li> <li>• Reducción de plazos</li> <li>• Evaluación sesgada</li> <li>• Minusvaloración del desempeño</li> <li>• Amplificación de errores</li> <li>• Menosprecio</li> <li>• Perjuicio a la imagen</li> <li>• Desvalorización del esfuerzo</li> <li>• Monitorización perversa</li> </ul>	
Desempeño laboral	Representa la capacidad productiva de un colaborador en su puesto de trabajo, por lo que abarca la consecución de tareas encomendadas, así como aportes y contribuciones adicionales (Geraldo, 2022).	Es la consecución de objetivos prioritarios de una institución por parte de los colaboradores, por lo cual se utilizó una lista de cotejo para evaluar el nivel que prevalece dentro de la municipalidad.	Desempeño de tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organización del tiempo</li> <li>• Resultados esperados</li> <li>• Establecimiento de prioridades</li> <li>• Desarrollo de trabajo</li> <li>• Gestión del tiempo</li> </ul>	Nominal
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa propia</li> <li>• Asumir tareas desafiantes</li> <li>• Actualización de conocimientos</li> <li>• Actualización de habilidades</li> <li>• Desarrollo de soluciones creativas</li> <li>• Asumir responsabilidades adicionales</li> <li>• Búsqueda de retos</li> <li>• Participación activa</li> </ul>	
			Desempeño contraproducente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quejas sobre los problemas</li> <li>• Extensión de problemas</li> <li>• Concentración en aspectos negativos</li> <li>• Comunicar de aspectos negativos a los compañeros de trabajo</li> <li>• Comunicación de aspectos negativos a terceros</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023 <b>Autoras:</b> Chávez Castañeda, Brigitte Raquel y Plasencia Rodríguez, Hillary Cassandra								
Problema	Objetivos	Hipótesis	<i>Variable: Mobbing (Patlán et al., 2022)</i>					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rango por dimensión	Nivel y rango por variable
<p><b>Problema General:</b> ¿Existe asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es el nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023?</p> <p>¿Existe asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023.</p> <p>Conocer el nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023.</p> <p>Establecer la asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Si existe asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El nivel de mobbing en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023, es alto.</p> <p>El nivel de desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023, es bajo.</p> <p>Si existe asociación entre las dimensiones del mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martin - 2023.</p>	Violencia verbal	Distorsión de la comunicación Burla Ridiculización Medidas de aislamiento Amenazas por escrito Insinuación sexual	Ítem 1 al 7	Ordinal	Alto: 32 - 49 Medio: 16 - 31 Bajo: 0 - 15	Alto: 172 - 258  Medio: 86 - 171  Bajo: 0 - 85
			Intimidación	Interrupciones continuas Gritos Acusaciones difusas Acusación sistemática	Ítem 8 al 11		Alto: 18 - 28 Medio: 9 - 17 Bajo: 0 - 8	
			Aislamiento emocional	Restricción de la comunicación Ignorar Medidas de aislamiento Prohibición de la comunicación a compañeros	Ítem 12 al 15		Alto: 18 - 28 Medio: 9 - 17 Bajo: 0 - 8	
			Maltrato y humillación	Humillaciones Desestabilización Críticas a la vida personal Rumores y calumnias Desmoralizar Perjuicios económicos Privar de información Limitación de carrera profesional Modificación de responsabilidad Inducir a errores Avasallamiento físico	Ítem 16 al 26		Alto: 52 - 77 Medio: 26 - 51 Bajo: 0 - 25	
			Sabotaje y situaciones deshonestas	Trabajos contra los principios Trabajos absurdos Tareas por debajo de la competencia Tareas rutinarias Inactividad forzada Impedir seguridad Tareas peligrosas	Ítem 27 al 34		Alto: 38 - 56 Medio: 19 - 37 Bajo: 0 - 18	

				Sobrecarga				
			Desacreditación profesional	Presión indebida Reducción de plazos Evaluación sesgada Minusvaloración del desempeño Amplificación de errores Menosprecio Perjuicio a la imagen Desvalorización del esfuerzo Monitorización perversa	Ítem 35 al 43			Alto: 42 - 63 Medio: 21 - 41 Bajo: 0 - 20
<b>Variable: Desempeño laboral (Geraldo, 2022).</b>								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango por dimensiones	Niveles y rangos por variable
			Desempeño de tarea	Organización del tiempo Resultados esperados Establecimiento de prioridades Desarrollo de trabajo Gestión del tiempo	Del ítem 1 al 5	Nominal	Alto: 4 - 5 Medio: 2 - 3 Bajo: 0 - 1	Alto: 11 - 18  Medio: 6 - 10  Bajo: 0 - 5
			Desempeño contextual	Iniciativa propia Asumir tareas desafiantes Actualización de conocimientos Actualización de habilidades Desarrollo de soluciones creativas Asumir responsabilidades adicionales Búsqueda de retos Participación activa	Del ítem 6 al 13		Alto: 6 - 8 Medio: 3 - 5 Bajo: 0 - 2	
			Desempeño contraprodcente	Quejas sobre los problemas Extensión de problemas Concentración en aspectos negativos Comunicar de aspectos negativos a los compañeros de trabajo Comunicación de aspectos negativos a terceros	Del ítem 14 al 18		Alto: 0 - 1 Medio: 2 - 3 Bajo: 4 - 5	
<b>Nivel – diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>			<b>Estadística a utilizar</b>			
<b>Tipo:</b> Básica  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo	<b>Población:</b> 234 trabajadores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.	<b>Variable 1:</b> Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Patlán et al. Año: 2022 Monitoreo: Investigadoras			<b>DESCRIPTIVA:</b> para exponer el nivel de los temas estudiados; por ello, se tuvo que emplear el programa Excel para ordenar y codificar las respuestas obtenidas de la aplicación de los cuestionarios y, posteriormente, los datos tuvieron que procesarse en el programa SPSS v.28 para crear las tablas de frecuencia que detalle la cantidad con su			

<p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo -correlacional - transversal</p>	<p><b>Muestra:</b> 56 trabajadores</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> probabilístico estratificado</p>	<p>Ámbito de Aplicación: Municipalidad Forma de Administración: formulario</p> <hr/> <p><b>Variable 2:</b> Técnica: Observación Instrumento: Lista de cotejo Autor: Geraldo Año: 2022 Monitoreo: Investigadoras Ámbito de Aplicación: Municipalidad Forma de Administración: formulario</p>	<p>respectivo valor porcentual.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b> Para responder a los objetivos que buscan conocer la manera en la que se asocian los temas y dimensiones respectivas, por lo que se desarrolló la prueba de normalidad y correlación en el programa SPSS v.28 con el propósito de identificar el valor de significación y coeficiente de correlación, dado que estos valores permitieron desarrollar los objetivos.</p>
---	---	---	--

## Instrumentos de recolección de datos



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Cuestionario para evaluar el mobbing

Este cuestionario se ha elaborado con fines académicos para evaluar el mobbing en la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín. Por tal motivo, debe leer y responder con sinceridad cada ítem, considerando las opciones de respuesta. Es importante mencionar también que no existen respuestas correctas o incorrectas, y todas se van a tomar en cuenta para el desarrollo del trabajo de investigación titulado “Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023”.

Respuesta	
0	Nunca
1	Pocas veces al año o menos
2	Una vez al mes o menos
3	Algunas veces al mes
4	Una vez a la semana
5	Varias veces a la semana
6	Todos los días

Ítems	Respuesta						
	0	1	2	3	4	5	6
<b>Dimensión 1: Violencia verbal</b>							
1. Distorsionan lo que digo o hago							
2. Se burlan de mi forma de hablar, andar, etc.							
3. Hacen bromas inapropiadas y crueles							
4. Amenazan con el uso de instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)							
5. Realizan amenazas verbales o gestos intimidatorios							

6. Realizan amenazas por escrito o teléfono							
7. Realizan proposiciones sexuales directas o indirectas							
<b>Dimensión 2: Intimidación</b>							
8. Impiden la libertad de expresión							
9. Gritan o elevan la voz para intimidar							
10. Acusan sin justificación los incumplimientos, errores, fallos, etc.							
11. Realizan críticas y reproches por cualquier cosa							
<b>Dimensión 3: Aislamiento emocional</b>							
12. Restringen las posibilidades de comunicación o diálogo							
13. Ignoran o excluyen							
14. Impiden el acercamiento físico con los compañeros de trabajo							
15. Prohíben la comunicación entre compañeros o colegas							
<b>Dimensión 4: Maltrato y humillación</b>							
16. Humillan o desprecian en público							
17. Realizan provocaciones							
18. Realizan críticas sobre aspectos de índole personal							
19. Inventan y difunden rumores							
20. Intentan desmoralizar							
21. Realizan gastos para ocasionar perjuicios económicos							
22. Privan de información imprescindible para el desarrollo de las funciones encomendadas							
23. Limitan el acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.							
24. Modifican las responsabilidades sin previo aviso							
25. Hacen incurrir en errores profesionales							
26. Zarandean o empujan para intimidar							
<b>Dimensión 5: Sabotaje y situaciones deshonestas</b>							
27. Fuerzan a realizar trabajos que están en contra de los principios éticos							
28. Asignan trabajos absurdos o sin sentido							
29. Asignan trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencia							
30. Asignan tareas rutinarias o sin valor alguno							
31. Dejan sin ningún trabajo que hacer							

32. Impiden la adopción de medidas de seguridad necesarias							
33. Asignan tareas que ponen en peligro la integridad física o salud							
34. Abruman con carga de trabajo excesiva							
<b>Dimensión 6: Desacreditación profesional</b>							
35. Ejercen una presión indebida en el desarrollo de actividades							
36. Asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables							
37. Evalúan el trabajo de manera inequitativa							
38. Minusvaloran el trabajo realizado							
39. Amplifican errores pequeños o intrascendentes							
40. Menosprecian personal o profesionalmente							
41. Atribuyen conductas antiéticas para perjudicar la imagen y reputación							
42. Desvaloran continuamente el esfuerzo profesional							
43. Controlan aspectos del trabajo para encontrar algún fallo							

¡Gracias por su colaboración!



## Lista de cotejo para evaluar el desempeño laboral

Esta lista de cotejo se ha elaborado con fines académicos para evaluar el desempeño laboral en la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín. Por tal motivo, debe leer y marcar con sinceridad cada ítem, considerando las opciones de respuesta. Es importante mencionar también que no existen respuestas correctas o incorrectas, y todas se van a tomar en cuenta para el desarrollo del trabajo de investigación titulado “Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023”.

Ítems	Respuesta	
	Sí	No
<b>Dimensión 1: Desempeño de tarea</b>		
1. Logra planificar su trabajo para terminarlo a tiempo		
2. Tiene presente el resultado de trabajo que necesitaba lograr		
3. Puede establecer prioridades		
4. Puede realizar su trabajo de manera eficiente		
5. Maneja bien su tiempo		
<b>Dimensión 2: Desempeño contextual</b>		
6. Suele comenzar una nueva tarea cuando terminó sus tareas anteriores		
7. Asume tareas desafiantes cuando estaban disponibles		
8. Trabaja para mantener actualizados sus conocimientos relacionados con su trabajo		
9. Trabaja para mantener actualizadas sus habilidades laborales		
10. Se le ocurren soluciones creativas para nuevos problemas		
11. Asume responsabilidades adicionales		
12. Continuamente busca nuevos desafíos en su trabajo		
13. Participa activamente en reuniones y/o consultas		
<b>Dimensión 3: Desempeño contraproducente</b>		
14. Suele quejarse de problemas menores relacionados con su trabajo		

15. Hace que los problemas en el trabajo fueran más grandes de los que ya eran		
16. Suele concentrarse en aspectos negativos de la situación en su trabajo, en lugar de aspectos positivos		
17. Habla con sus compañeros sobre los aspectos negativos de su trabajo		
18. Habla con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de su trabajo		



# Universidad César Vallejo

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

### DATOS GENERALES

Nombre de la organización:	RUC: 20142659299
Municipalidad Distrital Banda de Shilcayo	
Nombre del Titular o Representante legal: Alberto Enrique Hildebrandt Pinedo	
Nombre y Apellido Brigitte Raquel, Chávez Castañeda Hillary Cassandra, Plasencia Rodríguez	DNI: 70750448 DNI: 71590634

### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín – 2023	
Nombre del Programa Académico: TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE: Licenciada en Psicología	
Autor: Nombre y Apellido Brigitte Raquel, Chávez Castañeda Hillary Cassandra, Plasencia Rodríguez	DNI: 70750448 DNI: 71590634

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

Lugar y Fecha:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
LA BANDA DE SHILCAYO  
  
C.P.C. Liz Jenny Paredes Lazo  
GERENTE MUNICIPAL

Firma: \_\_\_\_\_

(Titular o representante legal de la institución)

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

## **Consentimiento informado**

Título de la investigación: Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023, Investigadores: Chávez Castañeda, Brigitte Raquel y Plasencia Rodríguez, Hillary Cassandra.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en una investigación titulada "Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023", cuyo objetivo de la investigación es establecer la asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución en cuestión.

La investigación también puede contribuir al cuerpo de conocimientos académicos sobre el acoso laboral y sus efectos en el desempeño laboral. Los resultados pueden ser útiles para futuros estudios y para la formulación de estrategias de prevención y gestión del mobbing en otros contextos laborales; además, pueden ser útiles para los líderes de la municipalidad de la Banda de Shilcayo y otras organizaciones similares al tomar decisiones informadas sobre cómo abordar el mobbing y mejorar las condiciones laborales.

### **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: "Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de la Banda de Shilcayo, San Martín - 2023".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.
3. 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):**

Le han indicado 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 algún 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 los investigadores Chávez Castañeda, Brigitte Raquel; email: [bchavezcas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:bchavezcas@ucvvirtual.edu.pe); Plasencia Rodríguez, Hillary Cassandra, email: [hcplasenciap@ucvvirtual.edu.pe](mailto:hcplasenciap@ucvvirtual.edu.pe); y Docente Asesor Juárez Díaz, Juan Rafael.

**Consentimiento**

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

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

# “AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Tarapoto, 14 de noviembre 2023

## CARTA N°001 – 2023- EST- PSI-UCV-T

Señor: Carlos Campos Ramos  
Jefe del Área de Recursos Humanos

Presente. –

**ASUNTO:** Solicitud para llevar a cabo la aplicación de Cuestionario para evaluar el Mobbing y Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral en trabajadores de su prestigiosa institución.

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted por medio de esta presente carta para presentarle mi solicitud de acceso a su distinguida institución con el propósito de realizar actividades académicas, por motivos de desarrollo profesional en el área de la experiencia curricular Proyecto de investigación. La aplicación del Cuestionario para evaluar el Mobbing y Cuestionario para evaluar el Desempeño Laboral, será desarrollada por 2 estudiantes de X ciclo de la Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Ciencias de la salud:

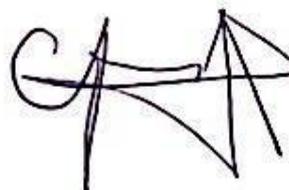
- Chávez Castañeda, Brigitte Raquel
- Plasencia Rodríguez, Hillary Cassandra

Segura de contar con su valioso apoyo, me despido de Usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Chávez Castañeda, Brigitte  
Raquel



Plasencia Rodríguez, Hillary  
Cassandra

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
LA BANDA DE CHILCAYO

.....  
Ing. Carlos Campos Ramos  
JEFE DE LA OFICINA DE RR. HH.



## solicitud de uso de instrumentos



yo 15:48



para patlanjuana ^

De BRIGITTE RAQUEL CHAVEZ CASTANEDA  
bchavezcas@ucvvirtual.edu.pe

Para patlanjuana@hotmail.com

Fecha 16 de nov. de 2023  
15:48

Estimada Juana, con el debido respeto, nos presentamos y exponemos: Que habiendo culminado nuestros estudios satisfactoriamente y, siendo requisito indispensable para la obtención del Título Profesional, solicitamos la autorización del uso de sus instrumentos para nuestro trabajo de investigación (tesis).

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/21920/18214>

Agradeciendo su tiempo, me despido de usted.

## Solicitud de autorización de uso de instrumentos



yo 15:41



para luis.geraldo@upeu.edu.pe ^

De BRIGITTE RAQUEL CHAVEZ CASTANEDA  
bchavezcas@ucvvirtual.edu.pe

Para luis.geraldo@upeu.edu.pe luis.geraldo@upeu.edu.pe

Fecha 16 de nov. de 2023 15:41

Estimado Luis, con el debido respeto, nos presentamos y exponemos: Que habiendo culminado nuestros estudios satisfactoriamente y, siendo requisito indispensable para la obtención del Título Profesional, solicitamos la autorización del uso de sus instrumentos para nuestro trabajo de investigación (tesis).

<https://www.redalyc.org/journal/6379/637970580003/html/>

Agradeciendo su tiempo, me despido de usted.

## Fichas de validación



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MOBBING

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Violencia Verbal</b>								
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	x		x		x		
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andar, etc.	x		x		x		
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	x		x		x		
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	x		x		x		
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	x		x		x		
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	x		x		x		
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	x		x		x		Me insinúan o realizan proposiciones...
<b>DIMENSIÓN 2: Intimidación</b>								
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	x		x		x		
29	Me gritan o elevan la voz para intimidarme	x		x		x		
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	x		x		x		
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Aislamiento Emocional</b>								
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	x		x		x		Borrar "me hacen el vacío"
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	x		x		x		
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	x		x		x		Prohíben que mis compañeros o colegas hablen conmigo.
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Maltrato y humillación</b>								
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público, ante otros colegas o ante terceros	x		x		x		
23	Intentan provocarme para hacerme explotar	x		x		x		
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	x		x		x		Borrar "acerca"
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	x		x		x		Cambiar "acerca" por "sobre"
40	Intentan persistentemente desmoralizarme	x		x		x		
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	x		x		x		
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	x		x		x		
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	x		x		x		
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	x		x		x		
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Sabotaje y situaciones deshonestas</b>								
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	x		x		x		
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	x		x		x		
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	x		x		x		
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	x		x		x		
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	x		x		x		
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	x		x		x		
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	x		x		x		
10	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	x		x		x		

DIMENSIÓN 6: Desacreditación profesional							
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante mi trabajo	x		x		x	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	x		x		x	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	x		x		x	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	x		x		x	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes						
24	Me menosprecian personal o profesionalmente	x		x		x	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	x		x		x	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	x		x		x	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar encontrarme un fallo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rafael Chávez Delgado

DNI: 72191274

Especialidad del validador: Magíster en Gestión de Talento Humano

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

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

09 de febrero del 2024

  
 -----  
 Mag. Lic. Rafael Chávez Delgado  
 -----  
 PSICÓLOGO  
 Firma y sello del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea</b>								
1	Logré planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo	x		x		x		Cambiar "logré" por "logro"
2	Tenia presente el resultado de trabajo que necesitaba lograr	x		x		x		Tengo / necesito
3	Pude establecer prioridades	x		x		x		Puedo
4	Pude realizar mi trabajo de manera eficiente	x		x		x		Puedo
5	Manejé bien mi tiempo	x		x		x		Manejo
<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b>								
6	Por iniciativa propia, comencé una nueva tarea cuando terminé mis tareas anteriores	x		x		x		Suelo comenzar
7	Asumí tareas desafiantes cuando estaban disponibles	x		x		x		Asumo / están
8	Trabajé para mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo	x		x		x		Trabajo
9	Trabajé para mantener actualizadas mis habilidades laborales	x		x		x		Trabajo
10	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas	x		x		x		Se me ocurren
11	Asumí responsabilidades adicionales	x		x		x		Asumo
12	Continuamente busqué nuevos desafíos en mi trabajo	x		x		x		Busco
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas	x		x		x		Participo
<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproducente</b>								
14	Me quejé de problemas menores relacionados con el trabajo	x		x		x		Suelo quejarme
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de los que ya eran	x		x		x		
16	Me concentré en aspectos negativos de la situación en el trabajo, en lugar de aspectos positivos	x		x		x		Suelo concentrarme
17	Hablé con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo	x		x		x		Hablo
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	x		x		x		Hablo

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rafael Chávez Delgado

DNI: 72191274

Especialidad del validador: Magíster en Gestión de Talento Humano

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

09 de febrero del 2024

  
 Mag. Lic. Rafael Chávez Delgado

PSICOLOGO

Firma y sello del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MOBBING**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Violencia Verbal</b>								
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	x		x		x		
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andar, etc.	x		x		x		
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	x		x		x		
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	x		x		x		
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	x		x		x		
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	x		x		x		
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Intimidación</b>								
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	x		x		x		
29	Me gritan o elevan la voz para intimidarme	x		x		x		
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	x		x		x		
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Aislamiento Emocional</b>								
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	x		x		x		
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	x		x		x		
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	x		x		x		
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Maltrato y humillación</b>								
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público, ante otros colegas o ante terceros	x		x		x		
23	Intentan provocarme para hacerme explotar	x		x		x		
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	x		x		x		
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	x		x		x		
40	Intentan persistentemente desmoralizarme	x		x		x		
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	x		x		x		
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	x		x		x		
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	x		x		x		
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	x		x		x		
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Sabotaje y situaciones deshonestas</b>								
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	x		x		x		
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	x		x		x		
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	x		x		x		
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	x		x		x		
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	x		x		x		
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	x		x		x		
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	x		x		x		
10	Me abruma con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	x		x		x		

DIMENSIÓN 6: Desacreditación profesional							
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante mi trabajo	X		x		x	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	x		x		x	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	x		x		x	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	x		x		x	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	x		x		x	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente	x		x		x	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	x		x		x	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	x		x		x	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar encontrarme un fallo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: **GIAN PIER TOCHÓN RUIZ**            DNI: 46308803

Especialidad del validador: **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de FEBRERO del 2024



Gian Pier Tochón Ruiz  
PSICÓLOGO  
Cps. P N° 20991

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Desempeño de tarea</b>								
1	Logré planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo	x		x		x		
2	Tenía presente el resultado de trabajo que necesitaba lograr	x		x		x		
3	Pude establecer prioridades	x		x		x		
4	Pude realizar mi trabajo de manera eficiente	x		x		x		
5	Manejé bien mi tiempo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Desempeño contextual</b>								
6	Por iniciativa propia, comencé una nueva tarea cuando terminé mis tareas anteriores	x		x		x		
7	Asumí tareas desafiantes cuando estaban disponibles	x		x		x		
8	Trabajé para mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo	x		x		x		
9	Trabajé para mantener actualizadas mis habilidades laborales	x		x		x		
10	Se me ocurrieron soluciones creativas para nuevos problemas	x		x		x		
11	Asumí responsabilidades adicionales	x		x		x		
12	Continuamente busqué nuevos desafíos en mi trabajo	x		x		x		
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño contraproducente</b>								
14	Me quejé de problemas menores relacionados con el trabajo	x		x		x		
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de los que ya eran	x		x		x		
16	Me concentré en aspectos negativos de la situación en el trabajo, en lugar de aspectos positivos	x		x		x		
17	Hablé con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo	x		x		x		
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Mg: **GIAN PIER TOCHÓN RUIZ**            **DNI: 46308803**

**Especialidad del validador:** **ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

09 de FEBRERO del 2024



Gian Pier Tochón Ruiz  
 PSICÓLOGO  
 Cps. P N° 20991

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL MOBBING**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Violencia Verbal</b>								
22	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	x		x		x		
25	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, andar, etc.	x		x		x		
31	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	x		x		x		
20	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	x		x		x		
27	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	x		x		x		
28	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	x		x		x		
43	Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	x		x		x		Eliminar "lanzan"
<b>DIMENSIÓN 2: Intimidación</b>								
3	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	x		x		x		
29	Me gritan o elevan la voz para intimidarme	x		x		x		
16	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	x		x		x		
17	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Aislamiento Emocional</b>								
1	Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	x		x		x		
2	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen "invisible"	x		x		x		Eliminar la parte "me hacen el vacío"
21	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	x		x		x		Impiden que mis compañeros mantengan una comunicación conmigo
14	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Maltrato y humillación</b>								
19	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público, ante otros colegas o ante terceros	x		x		x		
23	Intentan provocarme para hacerme explotar	x		x		x		
26	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	x		x		x		
32	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	x		x		x		Modificar "acerca" por "sobre"
40	Intentan persistentemente desmoralizarme	x		x		x		
13	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	x		x		x		
33	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	x		x		x		
34	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	x		x		x		
38	Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	x		x		x		
41	Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	x		x		x		
30	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: Sabotaje y situaciones deshonestas</b>								
4	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	x		x		x		
7	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	x		x		x		
8	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	x		x		x		
9	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	x		x		x		
6	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	x		x		x		
12	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	x		x		x		
11	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	x		x		x		
10	Me abruma con una carga de trabajo insostenible de manera malintencionada	x		x		x		

DIMENSIÓN 6: Desacreditación profesional		x		x		x	
36	Recibo una presión indebida para sacar adelante mi trabajo	x		x		x	
37	Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	x		x		x	
5	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	x		x		x	
15	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	x		x		x	
18	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	x		x		x	
24	Me menosprecian personal o profesionalmente	x		x		x	
35	Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen y reputación	x		x		x	
39	Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	x		x		x	
42	Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para intentar encontrarme un fallo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Pablo Richard Arteaga Álvarez**            **DNI: 45049947**

**Especialidad del validador: Magíster en Gestión Pública**

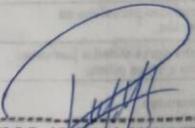
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**11 de febrero del 2024**



PABLO R. ARTEAGA ALVAREZ  
PSICOLOGO  
C.Ps.P. 19983



## Cálculo de V de Aiken

### Variable 1: Mobbing

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Ítem 01	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 02	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 03	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 04	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 05	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 06	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 07	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 08	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 09	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 10	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 11	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 12	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 13	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 14	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 15	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 16	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 17	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 18	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 19	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 20	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 21	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 22	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 23	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 24	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 25	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 26	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 27	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 28	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 29	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 30	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 31	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 32	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 33	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 34	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 35	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 36	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 37	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 38	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 39	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 40	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00

Ítem 41	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 42	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 43	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
<b>1.00</b>								

## Variable 2: Desempeño laboral

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Ítem 01	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 02	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 03	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 04	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 05	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 06	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 07	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 08	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 09	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 10	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 11	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 12	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 13	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 14	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 15	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 16	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 17	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 18	3	3	3	9	3.0	1.0	0.00032	1.00
<b>1.00</b>								

## Análisis de fiabilidad

### Variable 1: Mobbing

#### *Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válido	30	100.0
Excluido <sup>a</sup>	0	.0
Total	30	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.806	43

#### *Estadísticas de total de elemento*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	22.10	234.093	.101	.816
VAR00002	24.23	241.564	.751	.802
VAR00003	23.97	231.689	.693	.794
VAR00004	24.17	244.557	.126	.805
VAR00005	23.70	234.355	.340	.800
VAR00006	24.20	246.234	-.055	.807
VAR00007	23.97	243.137	.113	.805
VAR00008	23.67	230.368	.541	.795
VAR00009	23.83	238.282	.274	.802
VAR000010	21.50	251.086	-.145	.829
VAR000011	23.93	224.892	.727	.789
VAR000012	24.07	243.582	.071	.806
VAR000013	23.97	231.344	.656	.794
VAR000014	24.27	245.857	.000	.806
VAR000015	24.03	236.516	.281	.801
VAR000016	24.20	241.338	.565	.802
VAR000017	23.47	220.947	.439	.795
VAR000018	23.77	232.599	.433	.797

VAR000019	21.70	222.217	.254	.809
VAR000020	24.17	236.282	.761	.798
VAR000021	24.20	240.786	.636	.802
VAR000022	24.10	228.852	.728	.792
VAR000023	21.70	252.838	-.167	.835
VAR000024	24.07	234.892	.566	.797
VAR000025	22.17	210.282	.455	.795
VAR000026	24.23	241.564	.751	.802
VAR000027	24.13	232.120	.770	.794
VAR000028	24.13	229.085	.735	.792
VAR000029	24.17	236.282	.761	.798
VAR000030	24.13	229.085	.735	.792
VAR000031	24.13	232.947	.722	.795
VAR000032	24.23	241.564	.751	.802
VAR000033	24.23	245.289	.094	.806
VAR000034	24.00	231.586	.572	.795
VAR000035	24.17	233.178	.740	.795
VAR000036	24.07	229.168	.699	.793
VAR000037	22.00	230.759	.170	.811
VAR000038	24.00	236.276	.515	.799
VAR000039	24.03	240.309	.126	.806
VAR000040	24.17	233.178	.740	.795
VAR000041	24.17	242.420	.352	.803
VAR000042	24.20	244.717	.136	.805
VAR000043	21.87	224.464	.234	.809

---

Un coeficiente alfa de 0.806 sigue indicando una alta consistencia interna entre los ítems de tu escala, así se considera que los ítems están altamente correlacionados entre sí y que están midiendo la variable de manera consistente.

## Variable 2: Desempeño laboral

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	
E1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	12
E2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	5
E3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	6
E4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	4
E5	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	8
E6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	3
E7	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	8
E8	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	5
E9	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	5
E10	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	4
E11	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	9
E12	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	6
E13	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	7
E14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17
E15	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	6
E16	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	8
E17	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	8
E18	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	4
E19	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5
E20	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	4
E21	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	9
E22	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	12
E23	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	8
E24	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	6

<b>E25</b>	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	<b>13</b>
<b>E26</b>	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>17</b>
<b>E27</b>	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	<b>4</b>
<b>E28</b>	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	<b>13</b>
<b>E29</b>	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	<b>12</b>
<b>E30</b>	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	<b>13</b>
<b>Suma</b>	17	7	15	5	13	14	15	8	5	14	10	14	13	21	19	17	17	17	
<b>p</b>	0.57	0.23	0.50	0.17	0.43	0.47	0.50	0.27	0.17	0.47	0.33	0.47	0.43	0.70	0.63	0.57	0.57	0.57	
<b>q</b>	0.43	0.77	0.50	0.83	0.57	0.53	0.50	0.73	0.83	0.53	0.67	0.53	0.57	0.30	0.37	0.43	0.43	0.43	
<b>p*q</b>	0.25	0.18	0.25	0.14	0.25	0.25	0.25	0.20	0.14	0.25	0.22	0.25	0.25	0.21	0.23	0.25	0.25	0.25	<b>4.04</b>
<b>VARIANZAS</b>	<b>0.25</b>	<b>0.18</b>	<b>0.25</b>	<b>0.14</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	<b>0.20</b>	<b>0.14</b>	<b>0.25</b>	<b>0.22</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	<b>0.21</b>	<b>0.23</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	<b>0.25</b>	

Vt

14.832

$$r_u = \frac{n}{n-1} * \frac{Vt - \sum pq}{Vt}$$

**KR20** 0.771

## Base de datos

	 D1V1	 D2V1	 D3V1	 D4V1	 D5V1	 D6V1	 V1	 V2	 V1_AGRUP	 V2_AGRUP
1	3	0	0	0	0	0	3	9	1	2
2	19	10	11	33	18	24	115	15	2	3
3	1	0	0	0	0	0	1	9	1	2
4	2	0	0	1	1	4	8	10	1	2
5	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1
6	0	0	0	0	0	0	0	3	1	1
7	0	0	0	2	1	0	3	9	1	2
8	0	0	0	0	0	0	0	4	1	1
9	24	15	16	47	32	40	174	18	3	3
10	0	3	1	0	0	0	4	10	1	2
11	3	3	1	1	2	2	12	12	1	3
12	0	0	0	0	0	0	0	5	1	1
13	21	12	11	30	22	22	118	17	2	3
14	23	11	12	32	23	29	130	17	2	3
15	0	0	0	1	0	0	1	9	1	2
16	15	10	9	23	21	16	94	10	2	2
17	1	0	0	0	0	0	1	9	1	2
18	2	1	1	1	1	3	9	11	1	2
19	1	0	0	0	0	0	1	9	1	2
20	20	17	18	53	33	42	183	18	3	3
21	3	1	1	5	0	0	10	12	1	3
22	25	15	13	41	28	30	152	17	2	3
23	4	0	0	1	0	0	5	10	1	2
24	0	0	0	1	0	0	1	9	1	2
25	26	18	16	49	30	38	177	17	3	3
26	4	0	0	2	1	0	7	10	1	2
27	0	1	0	0	0	0	1	9	1	2
28	5	0	0	0	0	0	5	10	1	2
29	1	1	3	8	3	2	18	14	1	3
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<
...

Visión general
Vista de datos
Vista de variables

	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	D6V1	V1	V2	V1_AGRUP	V2_AGRUP
30	0	0	0	0	0	0	0	7	1	2
31	0	0	0	0	0	0	0	8	1	2
32	6	0	0	0	0	0	6	15	1	3
33	0	0	0	0	0	0	0	7	1	2
34	1	0	1	0	0	3	5	10	1	2
35	2	0	0	5	1	0	8	10	1	2
36	4	0	0	3	0	5	12	12	1	3
37	0	0	0	1	2	10	13	13	1	3
38	1	0	0	0	0	0	1	8	1	2
39	2	1	6	2	0	0	11	12	1	3
40	0	3	1	7	3	0	14	13	1	3
41	0	0	0	4	1	1	6	10	1	2
42	0	0	0	0	0	0	0	8	1	2
43	2	2	1	0	2	2	9	11	1	2
44	4	3	0	1	2	2	12	12	1	3
45	0	2	2	0	3	2	9	11	1	2
46	0	4	0	3	1	2	10	12	1	3
47	2	0	0	1	3	3	9	11	1	2
48	18	8	11	31	23	27	118	16	2	3
49	18	9	11	31	24	31	124	17	2	3
50	19	3	9	24	23	32	110	15	2	3
51	34	19	16	45	37	45	196	18	3	3
52	0	0	0	0	0	0	0	18	1	3
53	1	0	0	1	2	4	8	11	1	2
54	2	0	0	0	2	5	9	11	1	2
55	1	1	1	3	1	0	7	10	1	2
56	29	17	20	52	32	39	189	8	3	2
57										
58										
59										

<
Vista de datos
Vista de variables