



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una
empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

Flores Campos, Hilda (orcid.org/0000 - 0001- 9271- 8842)

ASESOR:

Dr. Candela Ayllón, Víctor Eduardo (orcid.org/0000 - 0003 - 0798 - 1115)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo de investigación va dedicado a mis dos grandes amores Luis y Lina, por brindarme su cariño y apoyo incondicional

A mis ángeles que donde quiera que estén me protegen en este camino.

Agradecimiento

A Dios, quién guía mi desarrollo personal y profesional

A mi familia por las enseñanzas y consejos, pues me ayudaron a alcanzar mis metas.

A mi gran amigo Víctor, por enseñarme que existen las buenas amistades.

Por último, a mis asesores por sus enseñanzas.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad para las variables de clima laboral y acoso laboral con sus respectivas dimensiones	18
Tabla 2 Relación entre el clima laboral y el acoso laboral.....	19
Tabla 3 Correlación entre el clima laboral y las dimensiones de acoso laboral ...	20
Tabla 4 Correlación entre el acoso laboral y las dimensiones de clima laboral ...	21
Tabla 5 Nivel del clima laboral y sus dimensiones (n=189)	22
Tabla 6 Nivel de acoso laboral y sus dimensiones (n=189)	23
Tabla 7 Comparación de clima laboral según sexo y edad	24
Tabla 8 Comparación de acoso laboral según sexo y edad	25
Tabla 9 Validez de contenido del cuestionario de CL-SPC por Coeficiente V de Aiken	59
Tabla 10 Validez de contenido del cuestionario LIPT - 60 por Coeficiente V de Aiken	60
Tabla 11 Validez de constructo mediante correlación ítem- test del instrumento CL-SPC.....	61
Tabla 12 Validez de constructo mediante la correlación ítem- test del acoso laboral	62
Tabla 13 Consistencia interna de la escala de Clima Organizacional a través del Alfa de Cronbach.....	63
Tabla 14 Consistencia interna de la escala de acoso laboral a través del Alfa de Cronbach.....	64

RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad establecer la relación a modo de correlación, entre el clima organizacional y el acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021. La metodología fue tipo de investigación básico; el diseño, no experimental y el nivel, correlacional. La muestra fue integrada por 189 operarios y como instrumentos se hizo uso de dos cuestionarios: el CL-SPC y el LIPT – 60. Para determinar contrastar la hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Spearman encontrando que el clima laboral y el acoso laboral presentan una relación significativa y negativa de grado débil ($\rho=-0.364$; $p=0.000$), lo cual permite concluir que ante la presencia de un mayor nivel de clima laboral disminuye el grado de Acoso Laboral y viceversa.

Palabras clave: Clima laboral, acoso laboral

ABSTRACT

The purpose of the study was to establish the relationship by way of correlation, between the organizational climate and workplace harassment in collaborators of a private company in the textile sector, Arequipa, 2021. In the methodology, a basic type of research was used, a design non-experimental and a correlational level; there was a sample made up of 189 workers and, as instruments, two questionnaires were used: the CL-SPC and the LIPT - 60. To determine and contrast the hypothesis, the Spearman correlation coefficient was used, finding that the work environment and workplace harassment present a significant and negative relationship of weak degree ($\rho = -0.364$; $p = 0.000$), which allows us to conclude that in the presence of a higher level of work environment, the degree of Workplace Harassment decreases and vice versa.

Keywords: Work environment, workplace harassment

I. INTRODUCCIÓN

Es común que las organizaciones tiendan a dar mayor importancia al capital humano, debido a que constituye el principal factor de supervivencia en un entorno que es cada vez más competitivo (Valencia, 2005). De esta forma, cada vez se producen mayores estudios acerca de su funcionalidad y las circunstancias que interfieren en ella.

Al respecto, el clima organizacional constituye una variable de gran interés, ya que según diversos estudios se encuentra relacionado con la productividad, competitividad, estrés y la satisfacción laboral; ello debido a que engloba tanto características institucionales como individuales (Powell et al., 2021; Berberoglu, 2018).

El clima organizacional es indistinto en cada empresa y se da en relación a aspectos propios de su entorno, como las políticas de Estado, el nivel de competitividad, la cultura, etc., (Soto, 2013; Sean, 2009). Cabe resaltar que no se tienen estadísticas globales sobre el clima laboral, pero este puede abstraerse de los niveles de satisfacción y rotación laboral, ya que son variables con un vínculo muy fuerte.

A nivel internacional se encuentran distintos niveles de satisfacción existiendo un nivel alto y con presencia de mayor felicidad en Dinamarca (82%) seguido de Noruega (80%) y EE.UU. (80%) y en cuanto a los puntajes más bajos se tiene a Japón (44%) Alemania (65%) y Grecia (66%) (Randstad, 2019).

En cuanto al Perú, si bien no se tienen datos específicos acerca del estado de Clima organizacional, se puede abstraer que este es deficitario, ya que es el país con el grado de rotación más elevado de toda Latinoamérica, presentando un promedio del 20%, el cual es superior a la media de la región la cual es del 10.9% (conexionesan, 2019).

Por otra parte, dado que el clima organizacional involucra el aspecto relacional, es posible que se vincule con el acoso laboral, fenómeno que lamentablemente ha presentado índices de crecimiento significativos en los últimos años. De esta forma en una encuesta llevada a cabo por Icare (2019) en 161 empresas de Chile, se encontró que en este país una tasa de acoso del 53%; en México se halló una

incidencia del 12% de los cuales el 44.4% fue de tipo sexual (Statista, 2019); en Argentina 6 de cada 10 personas que trabajan han padecido de situaciones de violencia laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En cuanto al Perú, según los reportes del servicio “Trabaja sin acoso” entre el 2018 y el 2020 se atendieron 8004 consultas sobre acoso laboral, de los cuales 474 eran de hostigamiento sexual. En este aspecto, el 94.4% de denuncias la hicieron mujeres, siendo el 99% de denunciados varones; en otra encuesta realizada a través de la herramienta ELSA, se halló que el 34% de trabajadoras identificaron haber vivido situaciones de acoso; de esta proporción, 3 de cada 4 optó por evitar al acosador, 2 de 4 no lo comentaron con nadie y 1 de 4 buscaron cambiar de trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021). Además de estos datos, desde el inicio de la pandemia a febrero del 2021 se reportaron alrededor de 1000 acusaciones de violencia laboral (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2021).

Cabe resaltar que el acoso laboral conlleva una serie de consecuencias que afectan todos los ámbitos del individuo como son el aspecto social, físico, psicológico y laboral (Ochoa et al., 2021).

Es por ello que se pretendió determinar la asociación entre ambos, teniendo como población a operarios de planta de una empresa textil, población que fue elegida teniendo en cuenta su accesibilidad e importancia en el desarrollo de nuevos empleos.

La pregunta de estudio propuesta fue la siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el acoso laboral en los colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021?

Cabe resaltar que la investigación tomó en consideración algunos factores que descubren su esencialidad:

Es de importancia social, pues se analizó un fenómeno reciente el cual influye sobre los entornos laborales de cualquier puesto de trabajo, en tal sentido, también resultó provechoso para la institución evaluada y para quienes la conforman ya que se les brindó información que puede usarse para implementar medidas que permitan mejorar o fortalecer su clima organizacional y también evitar el mobbing.

El estudio posee importancia teórica ya que los resultados pueden usarse como un antecedente a futuras investigaciones ya sean similares o nuevas líneas de investigación; constituyó también un aporte al campo de la psicología organizacional ya que contribuyó datos que permitieron enriquecer la información que se tiene respecto a la asociación entre el clima y el acoso laboral.

También se resaltó la factibilidad y viabilidad de la investigación ya que los objetivos planteados fueron posibles de alcanzar y se contaron con los recursos necesarios tanto económicos como materiales, para el desarrollo del estudio.

Asimismo, el objetivo principal de este estudio fue determinar la relación a modo de correlación, entre el clima organizacional y el acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021

Como objetivos específicos, se propuso:

Determinar la relación a modo de correlación entre clima organizacional con las dimensiones de acoso laboral expresados en desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y, desprestigio personal.

Determinar la relación a modo de correlación entre el acoso laboral con las dimensiones del clima organizacional como, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y, condiciones laborales.

Describir el clima organizacional de manera general y por dimensiones.

Describir el acoso laboral de manera general y por dimensiones.

Por otro lado, se propuso la siguiente hipótesis:

Existe relación significativa e inversa entre el clima organizacional y el acoso laboral en los colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021

Las hipótesis específicas fueron las siguientes:

La relación entre el clima organizacional con las dimensiones de acoso laboral expresados en desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y, desprestigio personal, es inversa y significativa.

La relación entre el acoso laboral con las dimensiones de clima organizacional expresados en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, es inversa y significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Se indagó respecto a las variables planteadas. Se encontró lo siguiente:

Palacios (2020) presentó una investigación denominada “Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020” con la intención de establecer si el mobbing influye sobre el clima organizacional. El estudio tuvo una orientación cuantitativa de tipo asociativa y se evaluaron a 164 sujetos con los cuestionarios LIPT y CL-SPC. Entre los hallazgos se encontró que el mobbing influye sobre el clima organizacional con un 51.3% de asociación en un grado medio y un coeficiente $\rho=0.273$.

Sal (2020) presentó una investigación denominada “Mobbing y clima laboral en trabajadores de un Hospital de Tarma” con la intención de establecer si existe asociación entre el acoso y el clima organizacional en colaboradores hospitalarios. La investigación evaluó a 97 trabajadores con un cuestionario y una escala. Los hallazgos evidenciaron que la asociación entre las variables era significativa ($p=0.000$).

Ríos (2020) presentó una investigación denominada “Influencia del Mobbing en el clima organizacional del área de enfermería de un centro de salud público, Trujillo 2019” en la que tuvo como objetivo establecer si el Mobbing influía sobre el clima laboral en enfermeras. La investigación tuvo una metodología cuantitativa y se evaluaron a 23 colaboradores. En los hallazgos se obtuvo que el Mobbing y el Clima Organizacional presentan una asociación significativa y negativa ($\rho = -0.595$, $p = 0.000$); asimismo, se halló que la mayor proporción de empleados percibían un grado medio de Mobbing (40%) y un nivel desfavorable de clima organizacional (43.2%).

Rodríguez (2019) desarrolló una tesis denominada “Clima organizacional y la percepción del mobbing en los operadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre – Arequipa 2018”. La investigación fue de tipo descriptiva y evaluó a 142 sujetos con dos cuestionarios desarrollados por el autor. Entre los hallazgos se encontró que el 50% no recibió ningún reconocimiento, el 44% de los practicantes no recibe ningún beneficio, el 63% de los administrativos no reciben capacitación, el 53% indica no tener un ambiente adecuado, el 64%

indica que no los consideran para la toma de decisiones, el 30% tiene temor a ser ridiculizados al participar y el 73% señala que es la falta de liderazgo y de comunicación.

Respecto a investigaciones similares en el ámbito internacional encontramos:

Díaz (2021) desarrolló una investigación en Ecuador denominada “Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción” a fin de analizar el clima laboral de las empresas de Asunción. Se trabajó con una muestra de 104 empleados y como instrumentos se hizo uso de un cuestionario. En los hallazgos se encontró que la mayoría percibió un clima laboral muy favorable (47%) y favorable (48%).

Morales, Martín, Amutio y Rosario (2021) desarrolló una investigación en Puerto Rico denominada “Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico” con la finalidad de identificar aspectos motivacionales y del entorno que fomentan el acoso hacia los profesores. Se trabajó con 202 maestros y como instrumentos se hizo uso de dos cuestionarios. Los hallazgos determinaron que un 25% de los evaluados consideraba que el Clima Laboral no era saludable, el 50% que es adecuado pero mejorable y el 25% que es saludable y apto; así también, el 75% indicó que su nivel de Mobbing es mínimo; por último, de manera cualitativa se pudo determinar que un mal clima organizacional permite una mayor tendencia al acoso psicológico entre profesores.

Elizalde, Figueroa, Tortolero y Gómez (2021) desarrollaron el artículo: “Clima organizacional y su relación con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México”, el cual se propuso hallar el vínculo entre variables. Se trabajó con 153 mujeres y como instrumentos se hizo uso del cuestionario. Los hallazgos evidenciaron un vínculo negativo entre las variables.

Čech, Králová y Dvořáková (2020) desarrollaron un estudio denominado “Climate Assessment and Experience with Mobbing among Public Administration Staff (Example from Czech Tax Office)”, cuyo fin fue analizar las relaciones y el clima en el trabajo. Se trabajó con 305 empleados y como instrumentos se hizo uso de cuestionarios. En los resultados evidenciaron que los empleados evaluaban su clima laboral de forma positiva, lo cual tenía un efecto favorable en su desempeño

laboral; asimismo, se encontró que la evaluación negativa se relaciona con la experiencia de mobbing.

Pantoja et al., (2020) desarrollaron un estudio en Colombia denominado “Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública”, cuyo fin fue hallar el vínculo entre variables. Se trabajó con 410 funcionarios y como instrumentos se hizo uso del cuestionario y un inventario. Entre los hallazgos se encontró que el clima organizacional era favorable, además se evidenció un alto nivel de violencia.

Muñoz y Quinga (2019) presentaron una investigación en Ecuador denominada “Acoso laboral y su efecto en la satisfacción de los trabajadores y personal administrativo de la universidad estatal de milagro”, cuyo fin fue hallar el vínculo entre variables. En cuanto a los instrumentos, estos fueron dos cuestionarios desarrollados por los autores. Consecuentemente, se averiguó que los evaluados “a veces” han padecido de acoso laboral (93.8%) y asimismo se muestran “algo satisfechos” en relación a su trabajo (57.5%). En cuanto a la relación de las variables se halló que en los administrativos el 53.8% se encuentra satisfecho y a veces se han encontrado en una situación de acoso, en los operarios este porcentaje es del 62.5%.

Barrionuevo (2019) desarrolló un estudio en Ecuador denominado “El Mobbing y su influencia en el Clima Laboral en los trabajadores de la corporación Impactex” con el propósito de establecer el vínculo entre variables. Se trabajó con 50 individuos y como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios, el LIPT-60 y el CL-SPC de Sonia. Entre los hallazgos se obtuvo un índice bajo de acoso psicológico y un índice favorable del clima organizacional.

Muñoz y López (2018) desarrollaron un estudio en México denominado “Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. una evidencia empírica sobre su relación” con la intención averiguar el vínculo entre variables. Se trabajó con 248 sujetos en quienes se aplicó un cuestionario y una escala. Consecuentemente, se notó que casi todos los informantes evidenciaban un nivel de satisfacción alto (38.71%) y también un bajo riesgo de mobbing (61.29%). En relación a ello se confirmó la dependencia entre

las variables y que ante una mayor satisfacción también es posible que se dé un menor riesgo de mobbing.

A continuación, se describirán las variables establecidas para el presente trabajo.

El clima organizacional implica la noción del colaborador en referencia a su situación laboral en asociación con diversas características como las oportunidades de realización personal, compromiso con las funciones, inspección recibida, obtención de información y, sobre los aspectos que viabilizan su tarea (Palma, 2004).

En ese sentido, mientras la satisfacción aborda las actitudes de los colaboradores hacia su trabajo, el clima se enfoca en los atributos organizacionales percibidos (Bin et al., 2018).

En el estudio del clima organizacional existen tres enfoques: el enfoque realista, el enfoque fenomenológico y el enfoque interaccionista (Bordas, 2016).

En la perspectiva realista el clima se valúa en torno a las características objetivas de la empresa independientemente de la percepción de los trabajadores

La perspectiva fenomenológica evalúa el clima en base a la percepción de los operarios, de esta forma se centra en los aspectos subjetivos propios de cada individuo.

En cuanto a la perspectiva interaccionista, esta agrupa a la perspectiva realista y fenomenológica, considerando tanto las características de la organización como las percepciones individuales.

Palma (2004) adopta una perspectiva interaccionista ya que en su postura considera tanto al individuo como a su entorno.

La autorrealización comprende la perspectiva que presenta el trabajador acerca de las oportunidades de crecimiento individual y profesional.

El involucramiento laboral corresponde a la implicancia del colaborador con las filosofías de su institución, con el alcance de metas y su desarrollo.

La apreciación comprende la percepción cerca de la supervisión en cuanto a la calidad de apoyo y orientación que le es brindada al colaborador para la ejecución de sus tareas.

Las condiciones laborales comprenden la percepción acerca de los recursos brindados por la organización en cuanto al aspecto material, económico y psicosocial.

Cabe resaltar que, el clima laboral es esencial ya que esta variable influye sobre determinados aspectos como el comportamiento de los trabajadores, la capacidad de innovación en las organizaciones, la calidad de servicio, las decisiones de planificación, el involucramiento organizacional, el rendimiento organizacional la rotación de personal y la salud mental. (Powell et al., 2021; Berberoglu, 2018).

Por otra parte, en cuanto a la segunda variable la cual es el acoso laboral, esta se puede definir como el grupo de actitudes hostiles que se dan de manera usual por un miembro o un conjunto de individuos hacia otra persona en el ámbito laboral (Leymann H. , 1996)

Son diversos los comportamientos que pueden agruparse bajo el término acoso como, el abuso verbal o amenazas, comentarios desagradables, bromas, insinuaciones, publicaciones en redes sociales o burlas por cualquier razón involucrando aspectos como edad, sexo, estado civil o familiar, etnia, color de piel, ciudadanía, antecedentes penales, entre otros (Cultural Human Resources Council, 2019; Better Work Indonesia, 2017).

Leyman agrupa estos comportamientos en cinco grupos o dimensiones: impedir la comunicación, impedir el contacto social, denigrar al individuo frente a sus pares, poner en cuestionamiento su capacidad profesional y laboral (Leymann & Gustavsson, 1989).

Posteriormente en una adaptación española se agregan ítems a su cuestionario, quedando de esta forma constituido por las siguientes seis dimensiones (Gonzales & Rodríguez, 2005):

Desprestigio laboral: constituyen a aquellas acciones que se orientan a generar cuestionamiento de la capacidad profesional ya sea mediante la comunicación (rumores o calumnias) o de agravio junto al resto de colaboradores (minimizar logros u ocultarlos)

Entorpecimiento del progreso: corresponde a una limitación sistemática de las funciones laborales ya sea mediante la impartición de actividades inapropiadas en relación a sus capacidades ya sea en la forma o el contenido.

Bloqueo de la comunicación: corresponde a actitudes de limitar la comunicación ya sea en la parte interna o fuera de la organización.

Intimidación encubierta: corresponde a los amagos o daños provocados de forma en que no se pueda identificar un determinado responsable.

Intimidación manifiesta: corresponde a los amagos o daños dados de manera directa y sin disimulo, incluso pueden darse en público.

Desprestigio personal: comprende acciones orientadas a un desprestigio de la vida particular de un individuo por medio de la mofa de la forma de, pensar, vivir o ser.

Por otra parte, entre las consecuencias del Mobbing podemos encontrar (Valvante, et al., 2020; Węziak et al., 2020; Shetty & Nithyashree, 2017):

Ausentismo: se suele creer que el acoso laboral se relaciona con el absentismo por enfermedad; no obstante, según diversos estudios no se tiene una relación significativa, lo cual da a entender que muchas víctimas prefieren mantenerse en el trabajo a fin de no socavar su relación con sus compañeros o evitar otras consecuencias negativas por parte del acosador.

Rotación: según diversos estudios, el acoso laboral influye de manera directa sobre la intención de irse y también sobre la rotación. La intención de irse aumenta debido a que el acoso impacta de manera negativa sobre la satisfacción en el trabajo y el involucramiento laboral; en cuanto a la rotación, se ha hallado que su relación con el acoso se ve mediado por las violaciones que se dan en el contrato.

Productividad: se ha encontrado que el acoso laboral impacta de manera negativa sobre la eficacia en los colaboradores, en su compromiso, satisfacción, creatividad e innovación.

Efectos en los observadores y testigos: el acoso puede afectar a los observadores generando más estrés que aquellos que no lo observan, ello se explica en que se genera un clima de miedo, en el que no se reportan los casos por temor a verse involucrados.

Otros efectos: entre otras consecuencias se tienen las pérdidas económicas debido a la tasa de rotación o por el juicio llevado a cabo; también pueden darse huelgas las cuales a su vez pueden originar pérdidas materiales y una disminución del status social de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo fue básico, el cual es comprendido como un tipo de investigación que se orienta solo a la consecución de información teórica sin llegar a su aplicabilidad; estos estudios también suponen antecedentes para futuras investigaciones (Muntané, 2010).

El diseño fue no experimental; este tipo de diseños corresponden a los estudios en los que no se manipulan las variables o el entorno de las mismas, evaluándolas en su estado natural. Cabe resaltar que se trabajó con el corte transversal, el cual recopiló datos en un solo momento del tiempo (Hernández & Mendoza, 2018).

Asimismo, se tuvo un nivel correlacional, el cual tiene la particularidad de buscar establecer la asociación entre dos o más fenómenos y describir sus estados o características (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable1: Clima organizacional

Definición conceptual: impresión que presenta el colaborador de su entorno de trabajo en base a características como las oportunidades de realización personal, compromiso con las funciones, inspección recibida, obtención de información y, sobre los aspectos que viabilizan su tarea (Palma, 2004).

Definición operacional: Evalúa el grado de clima laboral en base a aspectos que percibe el colaborador en su entorno.

Variable 2: Acoso laboral

Definición conceptual: Grupo de actitudes hostiles que se dan de manera usual por un miembro o un conjunto de individuos hacia otra persona en el ámbito laboral (Leymann H. , 1996).

Definición operacional: Evalúa la frecuencia de actitudes hostiles que experimenta un colaborador.

Operacionalización de variables (Anexo 2)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Para la realización del estudio se contó con una población de 370 operarios de planta de una empresa textil.

Criterios de inclusión:

- Operarios de planta de la empresa textil.
- Operarios que tenían un nivel de estudios desde secundaria.
- Operarios que dieron su consentimiento de participación.
- Operarios que rindieron sus dos evaluaciones sin inconveniente alguno.

Criterios de exclusión:

- Operarios ajenos a la planta de la empresa textil.
- Operarios que tenían con un nivel de estudios menor a los de secundaria.
- Operarios que no dieron su consentimiento de participación.
- Operarios que no dieron sus dos evaluaciones, que estas presentaron omisiones o, doble alternativa marcada.

Muestra

Se integró con 189 operarios de planta de la empresa textil. Este tamaño se determinó mediante la fórmula para poblaciones finitas.

Fórmula de poblaciones finitas (Anexo 11)

Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico. Asimismo, se usó la fórmula para poblaciones finitas a fin de conocer la cantidad exacta de la muestra.

Unidad de análisis: Operarios de producción.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

Se usó la encuesta que comprende métodos estandarizados, cuya función es recolectar información para posteriormente realizar un análisis (Casas et al., 2003).

Se tuvieron como instrumentos dos cuestionarios:

Instrumento 1:

Ficha técnica

Nombre	: CL - SPC
Autores	: Sonia Palma
Año	2004
Procedencia	: Perú
Tipo de aplicación	: individual y colectiva
Ítems	50
Tiempo de aplicación	: 15 a 25 min.
Técnica	: Encuesta

Reseña histórica: Fue elaborada en 2004 por Sonia Palma, con el propósito de valorar el grado de impresión general del entorno laboral y específico. Este instrumento cuenta con 5 dimensiones, cada una con 10 ítems, los cuales según la respuesta marcada pueden puntuarse entre 1 y 5 para finalmente al sumar el puntaje total, obtener un total de 250 puntos como máximo y 50 por subescala.

Validez y confiabilidad:

Se usó la prueba Kaiser-Meyer Olkin, cuya validez resultó en un valor de 0.980; también se empleó un análisis del factor de extracción, exploratorio y rotación por medio del método Varimax, el cual, tras su aplicación halló 50 ítems que conformaban 5 dimensiones, correlacionados directa y significativamente; también

se encontró un valor Alfa de 0.97 y un valor Split Half de Guttman de 0.90 (Palma, 2004).

Además, este estudio realizó una validez por juicio de cinco expertos, la cual fue analizada mediante el coeficiente V de obteniendo valores favorables; asimismo se estableció la confiabilidad en una aplicación piloto a 50 operarios textiles hallando coeficientes Alfa de Cronbach mayor a 0.68 para cada dimensión y un valor general de 0.91

Instrumento 2:

Ficha técnica

Nombre : LIPT - 60
Autores : Leyman
Año : 1996
Procedencia : EE.UU. Adaptación
: Bocanegra (2016) Tipo de aplicación :
individual y colectiva Ítems
60
Tiempo de aplicación : 15 a 25 min.
Técnica : Encuesta

Historia: Fue desarrollado por Leyman en EE.UU. en 1996 para evaluar las estrategias de acoso psicológico, posteriormente tuvo una adaptación a la población española por Gonzales y Rodríguez (2005). En la población peruana tuvo diversas adaptaciones, siendo una de las más recientes la de Bocanegra (2016). El instrumento evalúa 7 dimensiones a través de 60 ítems los cuales se puntúan entre 0 y 4.

Validez y confiabilidad

La adaptación de Bocanegra fue validada, encontrándose correlaciones ítem-escala, ítem-total e ítem-inter escalas, obteniendo valores superiores al 0.20; también se desarrolló un análisis confirmatorio, hallando correlación entre los ítems de cada dimensión; en cuanto a la confiabilidad, esta fue sentada por el método alfa de Cronbach, encontrando un índice para todas las dimensiones mayor de 0.61 (Bocanegra, 2016).

Además de ello, se realizó una validez por juicio de cinco expertos, la cual fue analizada mediante el coeficiente V de Aiken, obteniendo valores aceptables; asimismo, su confiabilidad en fue establecida mediante una aplicación piloto a 50 operarios textiles hallando coeficientes Alfa de Cronbach mayor a 0.74 para cada dimensión.

3.5. Procedimientos

Se virtualizaron los cuestionarios y el formato de consentimiento informado mediante la herramienta Google Forms.

Se contactó con las autoridades de la empresa y se solicitaron los permisos correspondientes para aplicar los instrumentos.

Conseguidos los permisos, se contactó a la población para explicarles el propósito y la temática del estudio; asimismo, se les solicitó sus correos o números telefónicos para enviarles el formato de consentimiento informado y los cuestionarios.

Se les explicó la forma correcta de llenar los cuestionarios y los medios necesarios, como el contar con internet y un smartphone, laptop u otro dispositivo similar.

Se envió el link del formulario a los correos y números brindados y se puso a disposición el contacto del investigador para absolver las dudas.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de aplicar los instrumentos, los datos recogidos en la hoja de cálculo fueron procesados en un software estadístico en base a los objetivos de la investigación.

En un primer momento se hizo uso de la estadística descriptiva con la finalidad de determinar el comportamiento de las variables de forma general y por cada una de sus dimensiones. Por motivos prácticos solo se realizaron tablas de frecuencias y porcentajes.

Luego se recurrió a la estadística inferencial. Inicialmente se evaluó la distribución de los datos de cada variable y sus dimensiones a través del coeficiente Kolmogórov-Smirnov ya que se tenía una muestra mayor a los 50 sujetos. En los resultados se obtuvo que las variables se ajustaban a una distribución no

paramétrica por lo que, para evaluar la relación entre el Clima Laboral y el Acoso Laboral se aplicó el estadístico Rho de Spearman y de forma similar para comparar las variables con los componentes sociodemográficos (sexo y edad) se empleó la prueba U de Mann Whitney y Kruskal Wallis.

3.7. Aspectos éticos

Los principios básicos de la declaración de Helsinki fueron tomados en cuenta para el desarrollo de la tesis (Schmidt et al., 2020):

Consentimiento informado: Fueron proporcionados a cada integrante de la población. Se consideró solo aquellos que manifestaron su voluntad de participar.

Autonomía: Se trató de manera digna a cada colaborador.

Justicia: Todos los integrantes de la población tuvieron las mismas posibilidades de participar, siempre y cuando hayan cumplido con los criterios establecidos.

Beneficencia: la realización del estudio supuso un beneficio indirecto tanto a la institución como a los participantes evaluados, ya que los resultados viabilizaron establecer una mejor convivencia y bienestar.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad para las variables de clima laboral y acoso laboral con sus respectivas dimensiones

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	.075	189	.011	.975	189	.002
Autorrealización	.096	189	.000	.973	189	.001
Involucramiento Laboral	.096	189	.000	.975	189	.002
Supervisión	.064	189	.059	.976	189	.003
Comunicación	.086	189	.002	.972	189	.001
Condiciones Laborales	.106	189	.000	.974	189	.001
Acoso Laboral	.318	189	.000	.523	189	.000
Desprestigio Laboral	.265	189	.000	.616	189	.000
Entorpecimiento del Progreso	.336	189	.000	.519	189	.000
Bloqueo de la Comunicación	.326	189	.000	.511	189	.000
Intimidación Encubierta	.443	189	.000	.356	189	.000
Intimidación Manifiesta	.262	189	.000	.787	189	.000
Desprestigio Personal	.314	189	.000	.558	189	.000

Nota: gl= grado de libertad, sig= significancia

La tabla 1 evidencia los resultados arrojados por la prueba de normalidad para las variables clima laboral y acoso laboral y sus dimensiones.

Se observa que las dos variables tienen un valor de significancia menor a 0.05. En cuanto a las dimensiones, a excepción de la dimensión de supervisión (0.059) de clima laboral, todas mostraron un valor de significancia menor a 0.05, lo cual evidencia una normal distribución de los datos, lo cual orilló a usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para realizar el contraste de hipótesis.

Tabla 2*Relación entre el clima laboral y el acoso laboral*

			Acoso Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	-.364**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	189

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La Tabla 2 señala que el clima laboral y el acoso laboral evidencian un vínculo negativo de grado débil ($\rho=-0.364$) y significativo ($p=0.000$), lo cual indica que al incrementarse el nivel de clima laboral disminuye el grado de acoso laboral y viceversa.

Tabla 3*Correlación entre el clima laboral y las dimensiones de acoso laboral*

		Clima Laboral	
Dimensiones de acoso laboral	Desprestigio Laboral	Rho de Spearman	-.366**
		p	.000
		n	189
	Entorpecimiento del Progreso	Rho de Spearman	-.175*
		p	.016
		n	189
	Bloqueo de la Comunicación	Rho de Spearman	-.152*
		p	.037
		n	189
	Intimidación Encubierta	Rho de Spearman	-.245**
		p	.001
		n	189
	Intimidación Manifiesta	Rho de Spearman	-.410**
		p	.000
		n	189
	Desprestigio Personal	Rho de Spearman	-.236**
		p	.001
		n	189

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral). *. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

La tabla 3 evidencia que el clima laboral presenta una correlación inversa y significativa de grado débil con las dimensiones de desprestigio laboral (rho=-.366; p=.000), entorpecimiento del progreso (rho=-.175; p=.016), bloqueo de la comunicación (rho=-.152; p=.037), intimidación encubierta (rho=-.245; p=.001), intimidación manifiesta (rho=-.410; p=.000) y, desprestigio personal (rho=-.236; p=.001). Esto indica que ante la presencia de un nivel elevado de clima laboral se tendrá un menor grado de manifestación de las dimensiones del acoso laboral.

Tabla 4*Correlación entre el acoso laboral y las dimensiones de clima laboral*

		Acoso Laboral	
Dimensiones de clima laboral	Autorrealización	Rho de Spearman	-.263**
		p	.000
		n	189
	Involucramiento Laboral	Rho de Spearman	-.323**
		p	.000
		n	189
	Supervisión	Rho de Spearman	-.400**
		p	.000
		n	189
	Comunicación	Rho de Spearman	-.307**
		p	.000
		n	189
	Condiciones Laborales	Rho de Spearman	-.397**
		p	.000
n		189	

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

La tabla 4 evidencia que el acoso laboral presenta una correlación inversa y significativa de grado débil respecto de las dimensiones del clima laboral como, autorrealización ($\rho = -.263$; $p = 0.000$), involucramiento laboral ($\rho = -.323$; $p = 0.000$), supervisión ($\rho = -.400$; $p = 0.000$), comunicación ($\rho = -.307$; $p = 0.000$) y condiciones laborales ($\rho = -.397$; $p = 0.000$). Esta información quiere decir que ante la presencia de un grado elevado de acoso laboral se tendrá un menor grado en el nivel de las dimensiones del clima laboral.

Tabla 5*Nivel del clima laboral y sus dimensiones (n=189)*

	Nivel									
	Muy desfavorable		Desfavorable		Medio		Favorable		Muy favorable	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Clima Laboral	-	-	24	12.7	73	38.6	68	36.0	24	12.7
Autorrealización	4	2.1	32	16.9	82	43.4	47	24.9	24	12.7
Involucramiento	-	-	12	6.3	66	34.9	71	37.6	40	21.2
Supervisión	-	-	16	8.5	70	37.0	75	39.7	28	14.8
Comunicación	-	-	24	12.7	66	34.9	75	39.7	24	12.7
Condiciones laborales	-	-	32	16.9	81	42.9	53	28.0	23	12.2

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje.

La tabla 5 muestra que predomina el nivel medio de clima laboral (38.6%), seguido de un nivel favorable (36.0%), muy favorable (12.7%) y el nivel desfavorable (12.7%).

En cuanto a las dimensiones en la tabla 5, se puede hallar que en la autorrealización predomina el nivel medio (43.4%), en involucramiento el nivel favorable (37.6%), en supervisión el nivel favorable (39.7%), en comunicación el nivel favorable (39.7%) y en condiciones laborales el nivel medio (42.9%).

Tabla 6*Nivel de acoso laboral y sus dimensiones(n=189)*

	Nivel					
	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Acoso Laboral	32	16.9	130	68.8	27	14.3
Desprestigio Laboral	54	28.6	106	56.1	29	15.3
Entorpecimiento del Progreso	103	54.5	62	32.8	24	12.7
Bloqueo de la Comunicación	64	33.9	82	43.4	43	22.8
Intimidación Encubierta	138	73.0	35	18.5	16	8.5
Intimidación Manifiesta	51	27.0	87	46.0	51	27.0
Desprestigio Personal	90	47.6	56	29.6	43	22.8

Nota: f = frecuencia, % = porcentaje.

La tabla 6 evidenció que en la variable acoso laboral predomina el nivel medio (68.8%), seguido del nivel bajo (16.9%) y el nivel alto (14.3%).

En cuanto a las dimensiones, en la tabla 6 se observa respectivamente que en desprestigio laboral predomina el nivel medio (56.1%), en entorpecimiento de progreso el nivel bajo (54.5%), en bloqueo de la comunicación el nivel medio (43.4%), en intimidación encubierta el nivel bajo (73.0%), en intimidación manifiesta el nivel medio (46%) y en desprestigio personal el nivel bajo (47.6%).

Tabla 7*Comparación del clima laboral según sexo y edad*

Clima Laboral	Grupos	n	K-S	Rango Promedio	Prueba
Sexo	Hombres	89	.000	91.24	U=4115.000
	Mujeres	100	.000	98.35	P=.372
Edad	25-27	42	.000	89.93	H=1.159 gl= 3 p=.763
	28-30	40	.000	101.69	
	31-33	59	.000	96.57	
	34-36	48	.000	91.94	

Nota: n= muestra; K-S= Kolmogórov-Smirnov; U= Mann Whitney; H= Kruskall Wallis; gl= grados de libertad

La tabla 7 muestra los resultados hallados de la comparación de la percepción del clima laboral en relación al sexo y edad. Para determinar la prueba de comparación se evaluó la normalidad de los datos con la prueba Kolmogórov-Smirnov, hallando un nivel de significancia menor a 0.05, lo cual indicó que la distribución no es normal. En base a estos resultados se empleó la prueba no paramétrica U de Man Whitney para el sexo y la de Kruskall Wallis para la edad. De esta forma se observó que para la prueba U de Man Whitney se tiene una significancia de 0.372, lo cual muestra la inexistencia de diferencias significativas entre el sexo y el clima laboral. De forma similar sucede con la edad, ya que en la prueba de Kruskall Wallis se encontró una significancia de 0.763.

Tabla 8*Comparación del acoso laboral según sexo y edad*

Acoso Laboral	Grupos	N	K-S	Rango Promedio	Prueba
Sexo	Hombres	89	.000	99.92	U=4012.500
	Mujeres	100	.000	90.63	P=.242
Edad	25-27	42	.000	105.29	H=2.085 gl= 3 p=.555
	28-30	40	.000	95.03	
	31-33	59	.000	91.08	
	34-36	48	.000	90.79	

Nota: n= muestra; K-S= Kolmogórov-Smirnov; U= Man Whitney; H= Kruskall Wallis; gl= grados de libertad

La tabla 8 evidencia los resultados hallados de la comparación de la percepción del acoso laboral en relación al sexo y edad. Para determinar la prueba de comparación se evaluó la normalidad de los datos tras su aplicación a través de la prueba Kolmogórov-Smirnov, encontrando un nivel de significancia menor a 0.05, señalando que la distribución no es normal; en base a estos resultados se empleó la prueba no paramétrica U de Man Whitney para el sexo y la de Kruskall Wallis para la edad. En relación a ello se observa que para la prueba U de Man Whitney se tiene una significancia de 0.242 lo cual indica la inexistencia de diferencias significativas entre el sexo y el acoso laboral; de forma similar sucede con la edad ya que en la prueba de Kruskall Wallis se encontró una significancia de 0.555.

V. DISCUSIÓN

En la investigación se pretendió, principalmente, hallar la relación entre el clima laboral y el acoso laboral en operarios textiles. Dichas variables evidenciaron una correlación significativa y negativa de grado débil ($\rho=0.364$; $p=0,00$), indicando que, si el nivel del clima laboral se incrementa, el grado de acoso laboral disminuye y viceversa.

Asimismo, se ha respondido a los objetivos específicos, evidenciando que la variable clima laboral se asociaba de forma significativa y negativa con las dimensiones de la variable acoso laboral y viceversa. Además, se encontró que, en el clima laboral, de acuerdo a la percepción de sus colaboradores, predominaba el nivel medio (38.6%) y el acoso laboral (68.8%).

Los resultados, respecto a la correlación de las variables, concuerdan con los hallazgos de otras investigaciones nacionales e internacionales, aunque con poblaciones distintas.

De esta manera, a nivel nacional se tiene la investigación de Sal (2020) quien en una muestra de 97 colaboradores hospitalarios encontró que el mobbing y el clima laboral presentaban una relación significativa ($p=0.000$); otro estudio similar es el de Ríos (2020) quien en una muestra de 23 colaboradores hospitalarios encontró que el mobbing y el clima organizacional presentaban una asociación significativa y negativa ($\rho=-0.595$; $p=0.000$); también se cuenta con la investigación de Palacios (2020) quien concluyó que el mobbing influye sobre el clima laboral.

Así también, a nivel internacional, el estudio de Morales y otros (2021) pudo concluir que un mal clima organizacional posibilita la aparición del acoso laboral; se cuenta también con la investigación de Pantoja y otros (2020), quienes encontraron en una muestra de 410 funcionarios que el clima laboral y la violencia laboral se vinculaba de manera significativa y negativa.

Del mismo modo, se encontró en otros estudios, que el acoso laboral se vincula de manera significativa con la satisfacción laboral y el desempeño laboral, ambas variables se interrelacionan con el clima laboral. Una de estas investigaciones es la de Muñoz y López (2018) quienes en 248 docentes establecieron que el mobbing y la satisfacción laboral se relacionan de manera significativa ($p < 0.05$); la

investigación de Morales y otros (2021) concluyó que la presencia de acoso laboral en los docentes hace que se perciba una disminución del rendimiento laboral.

Cabe resaltar que, solo se encontró un estudio en el que no se encontró una relación entre el acoso y el clima laboral, el cual corresponde a Barrionuevo (2019), quien desarrollo su estudio en una empresa textil en Ecuador.

Además, no se pudo establecer comparaciones respecto a la asociación de las dimensiones, ya que este aspecto no fue evaluado en los otros estudios, e incluso algunos solo eran descriptivos, y en los que sí, se tenían instrumentos que medían dimensiones distintas.

En cuanto a los resultados descriptivos, se encontró que los hallazgos de las otras investigaciones, desarrollados tanto a nivel internacional como nacional fueron muy diversos.

Por ejemplo a nivel nacional, en la investigación de Palacios (2020) se encontró que prevalecía el nivel medio tanto en el mobbing (55%) como en el clima laboral (91%); en el estudio de Sal (2020) se halló que prevalecía el nivel medio en acoso laboral (60.8%) y el nivel desfavorable en clima laboral (35.1%); en la investigación de Ríos (2020) se halló que prevalecía el nivel medio de mobbing (40%) y un nivel desfavorable de clima laboral (43.2%); en el estudio de Rodríguez (2019) se encontró un nivel bajo de clima laboral y un nivel moderado de mobbing.

A nivel internacional, los resultados son similares. Por ejemplo, en el estudio de Morales y otros (2021), el cual se desarrolló en puerto rico, se encontró un nivel favorable de clima laboral (50%) y un nivel bajo de acoso laboral (75%); en la investigación de Pantoja y otros (2020), se encontró que prevalecía un nivel favorable de clima organizacional (79%) y también un nivel alto de violencia (34%). En la investigación de Muñoz y Quinga (2019), llevada a cabo en Ecuador, se encontró que el 93.8%, a veces padeció de acoso laboral y que el 57.5% se mostraba algo satisfecho con su trabajo; en la investigación de Barrionuevo (2019), también llevada a cabo en ecuador, se encontró que prevalecía un nivel bajo de acoso psicológico y un nivel favorable de clima laboral (52%); por último, se puede mencionar la investigación de Muñoz y López (2018) llevada a cabo en México, en la que se encontró un bajo riesgo de Mobbing (61.29%).

Como se observa, los resultados hallados respecto a la correlación del clima laboral y el acoso laboral presentaron concordancia con lo encontrado en la mayoría de las otras investigaciones, lo cual permite reafirmar la relación entre ambas variables a pesar de ser evaluadas en entornos distintos; asimismo, permite entender que el clima organizacional es esencial para conservar una correcta convivencia entre los colaboradores, influyendo en su satisfacción y desempeño.

De lo anterior se puede abstraer que resulta eficaz la elaboración de programas que inciden sobre el clima laboral para disminuir el acoso laboral y viceversa, además, que se obtendrán mejoras en la satisfacción y el desempeño, ya que ambas variables se encuentran interrelacionadas.

Por otra parte, en cuanto a la diferencia encontrada respecto a los niveles de cada variable, ello puede explicarse en que cada institución comprende un entorno distinto, presentando sus propias políticas, recursos, distribución de funciones, tipo de cultura organizacional, estructura, objetivos, visión, infraestructura, cantidad de personal, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: de manera general se encontró que los colaboradores de la empresa textil evaluada, cuanto más presenten un mejor clima laboral experimentaran un menor nivel de acoso, es decir, no presentaran denigraciones ni experimentaran acciones que afecten su integridad o el adecuado desempeño de sus funciones.

SEGUNDA: de manera general se encontró que los colaboradores de la empresa textil evaluada cuanto presenten un mejor clima laboral experimentaran un menor nivel de desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta o manifiesta y de desprestigio personal.

TERCERA: cuanto los colaboradores de la empresa textil presenten un mayor acoso laboral, experimentaran un menor nivel de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

CUARTA: la mayoría de colaboradores de la empresa textil presenta un nivel medio de clima laboral, en las dimensiones de autorrealización y condiciones favorables; y, un nivel favorable en las dimensiones de involucramiento, supervisión y comunicación. Ello indica que se perciben ciertas limitaciones acerca de las posibilidades de crecimiento profesional y que los recursos para desempeñar las funciones no son los suficientes; más se tiene una buena orientación, compromiso y fluidez en la transmisión de información.

QUINTA: la mayoría de colaboradores de la empresa textil presenta un nivel medio de acoso laboral, en las dimensiones de desprestigio laboral, bloqueo de la comunicación e intimidación manifiesta y, un nivel bajo en las dimensiones de entorpecimiento progreso, intimidación encubierta y desprestigio personal. Lo cual indica que los colaboradores perciben cierto grado de cuestionamiento sobre sus capacidades, limitaciones en su comunicación e increpaciones directas; mas no, rumores desfavorables en torno a ellos mismos o acciones directas que dificultan su trabajo.

SEXTA: la organización evaluada presenta un nivel medio tanto en clima como en acoso laboral, por lo que se resalta la importancia de la gestión y aplicación de un programa que permita prevenir dificultades en el futuro, como es la rotación laboral, bajo desempeño, entre otros.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: se recomienda a la empresa textil evaluada brindar capacitaciones que permitan una mayor especialización de sus colaboradores y también facilitar su promoción, a fin de mejorar la percepción de autorrealización.

SEGUNDA: se recomienda a la empresa textil evaluada ampliar la cobertura de recompensas ante las buenas acciones y que estas sean justas a fin de que el trabajador se sienta valorado y motivado; asimismo, se sugiere que se invierta en la adquisición de nuevos implementos y recursos que faciliten la productividad de sus colaboradores a fin de elevar el nivel hallado en condiciones laborales.

TERCERA: se recomienda a la empresa textil implementar un programa de prevención e intervención en acoso laboral, para disminuir los índices del mismo; asimismo, se sugiere el desarrollo de actividades de confraternización para mejorar la calidad de las relaciones entre el personal.

CUARTA: se recomienda en posteriores investigaciones, continuar con la evaluación de la relación de las dimensiones para obtener indicadores de comparación; asimismo, se sugiere la implementación del estudio de variables intervinientes como la edad, sexo o el tiempo de servicio.

REFERENCIAS

- Barrionuevo, E. (2019). *El mobbing y su influencia en el clima laboral en los trabajadores de la corporación Impactex*. [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato]. Obtenido de <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2093/1/ESTRELLA%20BARRIONUEVO%20ANALIA.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research* volume, 399. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Better Work Indonesia. (2017). *Guidelines on the prevention of workplace harassment*. Obtenido de https://betterwork.org/wp-content/uploads/2017/10/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_ENG-3.pdf
- Bin, K., Jasimuddin, S., & Ling, W. (2018). Organizational climate and jobsatisfaction: do employees' personalities matter? *Management Decision*, 56(1). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/322846956_Organizational_climate_and_job_satisfaction_do_employees'_personalities_matter
- Bocanegra, A. (2016). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT – 60) en los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima].
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED.
- Carrasco, M. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador]. Obtenido de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>

Casas, Repullo, & Donado. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>

Čech, T., Králová, P., & Dvořáková, P. (2020). Climate Assessment and Experience with Mobbing among Public Administration Staff (Example from Czech Tax Office)". *Sciap*, 28(4). Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Tomas-Cech-4/publication/347897747_Climate_Assessment_nad_Experience_with_Mobbing_among_Public_Administration_Staff_Example_from_Czech_Tax_Office/links/6012a9b9a6fdcc071b9a0cde/Climate-Assessment-nad-Experience-with-Mo

conexionesan. (2 de septiembre de 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Obtenido de conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

Cultural Human Resources Council. (2019). *Workplace harassment and violence*. CHRC.

Díaz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2). Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002021000200245&lang=es

Elizalde, C., Figueroa, G., Tortolero, R., & Gómz, I. (2021). Clima organizacional y su relación con la violencia laboral en mujeres trabajadoras de Durango México. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(4). Obtenido de <http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/19/53>

Gonzales, J., & Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60*. Madrid: EOS.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas, cuantitativa, cualitativa y mixta* (6 ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.
- Icare. (2019). *Acoso en el mundo del trabajo: ¿qué tan preparadas están las empresas para abordar los casos?* Obtenido de icare: <https://www.icare.cl/contenido-digital/encuesta-acoso-mundo-trabajo/>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2). Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>
- Leymann, H., & Gustavsson, B. (1989). Investigation into the frequency of adult mobbing in SSAB a Swedish steel company using the LIPT questionnaire. *Arbete, miinniska, miljo*, 1(-115).
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1 ed.). Barcelona: UAB.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Perú: 34 % de mujeres encuestadas ha sufrido alguna forma de acoso sexual laboral*. Recuperado el Marzo de 2022, de MTPE: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/563798-peru-34-de-mujeres-encuestadas-ha-sufrido-alguna-forma-de-acoso-sexual-laboral>
- Morales, J., Martin, J., & Amutio, A. R. (2021). Acoso psicológico laboral (Mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research*, 4(1), 79-9. Obtenido de <https://www.mlsjournals.com/Psychology-Research-Journal/article/view/642/1094>
- Muntané, J. (junio de 2010). Introducción a la investigación básica. *RAPD*, 33(3).
- Muñoz, J., & López, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13-21. Obtenido de <http://repositoriobiblioteca.intec.edu.do/bitstream/handle/123456789/2272/1/0.22206cys.2018.v43i4.pp13-21.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Muñoz, M., & Quinga, M. (2019). *Acoso laboral y su efecto en la satisfacción de los trabajadores y personal administrativo de la universidad estatal de milagro*. [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal de Milagro, Ecuador]. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4799/1/ACOSO%20LABORALY%20SU%20EFECTO%20EN%20LA%20SATISFACION%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20PERSONAL%20ADMINISTRATIVO.pdf>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso Laboral. *Universidad y sociedad*, 13(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *6 de cada 10 personas que trabajan sufrieron situaciones de violencia laboral*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_831312/lang--es/index.htm
- Palacios, O. (2020). *Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020*. [Tesis de doctorado, Unviersidad César Vallejo, Lima]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49366/Palacios_COF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral*. Lima. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pantoja, A., Navarrete, A., Zambrano, C., & Matabanchoy, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y salud*, 22(2), 137-147. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072020000200137&script=sci_abstract&tlng=es
- Powell, B., Mettert, K., & Dorsey, C. (2021). Measures of organizational culture, organizational climate, and implementation climate in behavioral health: A systematic review. *Implementatio Research & Practice*, 2, 1-29. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/26334895211018862>
- Randstad. (8 de mayo de 2019). *La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea*. Obtenido de Ranstad:

<https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/la-satisfaccion-laboral-en-espana-cae-tres-puntos-en-un-ano-y-se-situa-por-debajo-de-la-media-europea/>

- Rios, H. (2020). *Influencia del Mobbing en el clima organizacional del área de enfermería de un centro de salud público, Trujillo 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Lima]. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24674/Tesis%20Hans%202022-10-2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rodríguez, J. (2019). *Acoso laboral y bienestar psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego]. Obtenido de https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4519/1/RE_PSICOL_JOSSELLYN.RODRIGUEZ_ACOSO.LABORAL_DATOS.PDF
- Rodríguez, M. (2019). *Clima organizacional y la percepción del mobbing en los operadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre – Arequipa 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa]. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10342/CHMroommm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sal, J. (2020). *Mobbing y clima laboral en trabajadores de un Hospital de Tarma*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Obtenido de <http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/1016/Tesis%20-%20Sal%20y%20Rosas%20Soto%2c%20Joselyn%20Del%20Milagro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schmidt, U., Frewer, A., & Sprumont, D. (2020). *Ethical Research: The Declaration of Helsinki, and the Past, Present, and Future of Human Experimentation* (1 ed.). Oxford University Press.
- Sean, C. (2009). Organizational Climate and Culture Factors. *Annual Review of Nursing Research*, 24(1). Obtenido de <https://connect.springerpub.com/content/sgramnr/24/1/255.abstract>

- Shetty, A., & Nithyashree, N. (2017). Workplace Harassment among Employees: An Explorative Study. *Archives of Medicine and Health Sciences*(5), 187 - 190. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/321937690_Workplace_Harassment_among_employees_An_exploratory_study
- Soto, E. (2013). Clima organizacional y entorno político de la empresa privada: una visión transdisciplinaria de la ciencia política. *Politeia*, 36(50), 171-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170035853007.pdf>
- Statista. (2019). *Porcentaje de los encuestados que han sido víctimas de acoso laboral en México en 2019*. Obtenido de statista: <https://es.statista.com/estadisticas/1194979/porcentaje-victimas-acoso-laboral-mexico/>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021). *Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia*. Obtenido de [gop.pe: 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](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)
- Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1(2), 20-33. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>
- Valvante, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. (2020). *Bullying and harassment in the workplace*. CRC Pres.
- Węziak, D., Białowolski, P., & McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development*, 126. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X1930381X>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título	Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021
Problema	¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el acoso laboral en los colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021?
Hipótesis G	Existe relación significativa e inversa entre el clima organizacional y el acoso laboral en los colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021
H1	La relación entre el clima organizacional con las dimensiones de acoso laboral expresados en desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y, desprestigio personal, es inversa y significativa.
H2	La relación entre el acoso laboral con las dimensiones de clima organizacional expresados en autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales, es inversa y significativa.
Objetivo General	Determinar la relación a modo de correlación, entre el clima organizacional y el acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021
Objetivos específicos	Determinar la relación a modo de correlación entre clima organizacional con las dimensiones de acoso laboral expresados en desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y, desprestigio personal
	Determinar la relación a modo de correlación entre el acoso laboral con las dimensiones del clima organizacional como, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y, condiciones laborales.
	Describir el clima organizacional de manera general y por dimensiones
	Describir el acoso laboral de manera general y por dimensiones
	Comparar el clima organizacional de manera general y por dimensiones según sexo y edad
Muestra	189 operarios de planta
VARIABLES	Clima Organizacional Acoso Laboral

Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Medición
Acoso laboral	Conjunto de actitudes hostiles, frecuentes y repetidas realizadas por un miembro o un grupo de personas hacia otro sujeto en el lugar de trabajo (Leymann H. , 1996)	Evalúa la frecuencia de actitudes hostiles que experimenta un colaborador	Desprestigio laboral	5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60	Ordinal
			Entorpecimiento del progreso	14, 27, 32, 33, 34, 35, 37	
			Bloqueo de la comunicación	3, 11,12,13, 15, 16, 51, 52, 53	
			Intimidación encubierta	7, 9, 43, 44, 46, 47, 48	
			Intimidación manifiesta	1, 2, 4,8,19,29	
			Desprestigio personal	6, 20, 21, 24,25, 30, 31	
Clima Organizacional	Percepción del colaborador en relación a su ambiente laboral y en función a aspectos asociados a posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea, supervisión que recibe, acceso a la información y las condiciones que facilitan su tarea (Palma, 2004).	Evalúa el grado de percepción global del ambiente laboral y específica	Autorrealización	46	Ordinal
			Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
			Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
			Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL (CL-SPC)

Sonia Palma (2004)

Edad:

Sexo:

Título de la investigación: Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa - 2021.

Instrucciones: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente y Marque el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡GRACIAS!

1= Ninguno o Nunca 2= Poco 3= Regular o Algo 4=Mucho 5=Todo o Siempre

ITEM	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3. El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					

14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización					
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de información.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. El jefe expresa reconocimientos por los logros.					
22. En la oficina se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afronta y superan los obstáculos					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
34. La Institución fomenta y promueve la comunicación interna					
35. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					

39. El jefe escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas especialidades.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral					
48. Existe un trato justo en el servicio.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

**Cuestionario de Acoso Laboral LIPT - 60 Leyman (1996)
Adaptada por Bocanegra (2016)**

Edad:

Sexo:

Título de la investigación: Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa - 2021

Instrucciones: A continuación, se le presenta una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas según el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X) según la siguiente consigna:

- 0 = si no ha experimentado esa conducta en absoluto
- 1 = si la ha experimentado un poco
- 2 = si la ha experimentado moderada o medianamente
- 3 = si la ha experimentado bastante
- 4 = si la ha experimentado mucho o extremadamente

ITEMS	0	1	2	3	4
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir					
2. Le interrumpen cuando habla					
3. Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar					
4. Le gritan o le regañan en voz alta					
5. Critican su trabajo					
6. Critican su vida privada					
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras					
8. Se le amenaza verbalmente					
9. Recibe escritos y notas amenazadoras.					
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.					
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.					
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.					
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan.					
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.					
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted.					
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible					
17. Le calumnian y murmuran a sus espaldas					
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted					
19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted.					
20. Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender					
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica					
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener					
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo					

24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas					
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada					
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen					
27. Le asignan un trabajo humillante					
28. Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada					
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas					
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes					
31. Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.					
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer					
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas					
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles					
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia					
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes					
37. Le obligan a realizar tareas humillantes					
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase					
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos					
40. Le amenazan con violencia física					
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia					
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración					
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo					
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo					
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas					
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo					
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)					
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo					
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse					
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted					
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia					
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está.					
53. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted					
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos					
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales					
56. Exageran sus fallos y errores					
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación					
58. Controlan de manera muy estricta su horario					
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegos y dificultades					
60. Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente					

Anexo 4. Formulario virtual para la recolección de datos

Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021.

ycondorim@unsa.edu.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Consentimiento informado. ¿Acepta participar de esta investigación? *

SI ACEPTO

[Siguiente](#) [Borrar formulario](#) Página 1 de 4

Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021.

ycondorim@unsa.edu.pe (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)

*Obligatorio

Complete los datos que se le solicita

Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

Tu respuesta

[Atrás](#) [Siguiente](#) [Borrar formulario](#) Página 2 de 4

Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevbm3N8cNy31VZj39mBpucl3_ETqcw7xYfNRqjOJlwL3PpkQ/viewform

Anexo 5. Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

(Flores Campos Hilda, 2021)

Complete los datos que se le solicita


Sexo *

Femenino

Masculino

Edad *

Tu respuesta

Atrás Siguinte  Página 2 de 4 Borrar formulario

Anexo 6. Carta de solicitud para el uso de los instrumentos de los autores



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA N°01116- 2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 13 de Diciembre de 2021

Autor:

- **Sonia Palma**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Flores Campos Hilda , con DNI 44267631 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° 7002736664, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Clima Laboral (CL-SPC) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

CARTA – N°01161-2021/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 16 de Diciembre de 2021

Autor:

- **Abigail Bocanegra Pacheco**

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Flores Campos Hilda**, con DNI 44267631 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula **N° 7002736664**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "**Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa, 2021**", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **LIPT- 60** a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 7. Autorización del uso de los instrumentos de los autores

Clima laboral

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Hilda Flores Campos - DNI 44267631

Institución: Universidad Cesar Vallejo - Lima, Norte.

Motivo: Tesis: "Clima Organizacional y Acoso Laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa - 2021."

Instrumento autorizado: Escala Clima Laboral CL-SPC (2004)

Muestra de investigación: 189 operarios de una empresa textil Arequipa.

Asesor: Dr. Víctor Eduardo Candela Ayllón

La presente autorización es para uso de la solicitante como autora única de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de la tesis en referencia y en la muestra mencionada en dicho trabajo académico. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Clima Laboral CL-SPC (2004); y es de su conocimiento que el análisis, calificación e interpretación de datos es de su entera responsabilidad con el uso de los baremos establecidos por la autora.

Diciembre 21, 2021



Sonia Palma Carrillo. PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

LIPT-60

El instrumento tuvo un análisis psicométrico por Bocanegra el cual fue usado como referencia para el presente estudio. Dicha investigación se encuentra disponible para la comunidad académica y público en general en el repositorio de la Universidad César Vallejo en el siguiente link:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/257>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Repositorio de la Universidad César Vallejo / PREGRADO / Ciencias Médicas / Escuela de Psicología / Trujillo / Ver ítem

Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT – 60) en los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad



bocanegra_pa.pdf (836.4Kb)

Resumen

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT-60), en una muestra de 333 trabajadores del Gobierno Regional, elegidos por estratos. Investigación de tipo tecnológico-psicométrico. Los resultados del estudio permitieron identificar las correlaciones ítem- total, ítem – escala e inter escalas, manifestando que los valores para la correlación ítem – total, ítem – escala y la de inter escalas superaron el 0.20, la más alta entre Desprestigio Laboral y el Entorpecimiento del Progreso con una correlación de 0.75 y la más baja entre Bloqueo de la Comunicación e Intimidación Encubierta de 0.41. Se realizó, el análisis factorial confirmatorio, encontrándose correlación entre los ítems dentro de cada factor. Sin embargo, los índices de ajuste (CFI y GFI) obtuvieron un valor bajo menor a 0.70, probando que no existe un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico, lo cual no confirmaría en su

Anexo 8. Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: ____ / ____ / ____

Mediante el presente, se le incita ser partícipe del estudio denominado “**Clima organizacional y acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa - 2021.**” desarrollada por Hilda Flores Campos alumna de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo.

Asimismo, ponemos en su conocimiento que como objetivo principal se pretende determinar la relación a modo de correlación, ente el clima organizacional y el acoso laboral en colaboradores de una empresa privada del rubro textil, Arequipa – 2021. De igual manera, se le resalta, que la investigación no implicará ningún daño a su integridad y los datos serán utilizados de manera anónima y solo con fines investigativos.

Teniendo pleno conocimiento y comprensión respecto a todos los alcances de la investigación, se le invita a firmar de manera voluntaria el presente formato.

Firma

Anexo 9. Resultados de la prueba piloto

Tabla 9. Validez de contenido del cuestionario de CL-SPC por Coeficiente V de Aiken

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: 0, No está de acuerdo; 1, sí esta de acuerdo; Cl=claridad Ob= Objetividad Org= Organización

Tabla 10. Validez de contenido del cuestionario LIPT - 60 por Coeficiente V de Aiken

Ítems	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V de Aiken	Aceptable
	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org	Cl	Ob	Org			
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	100%	Sí

Nota: 0, No está de acuerdo 1, sí esta de acuerdo; Cl=claridad Ob= Objetividad Org= Organización

Tabla 11. Validez de constructo mediante correlación ítem- test del instrumento CL-SPC

	Correlación Ítem-test		Correlación Ítem-test
Ítem 1	0.468	Ítem 26	0.486
Ítem 2	0.414	Ítem 27	0.374
Ítem 3	0.342	Ítem 28	0.380
Ítem 4	0.412	Ítem 29	0.307
Ítem 5	0.176	Ítem 30	0.526
Ítem 6	0.440	Ítem 31	0.467
Ítem 7	0.472	Ítem 32	0.353
Ítem 8	0.569	ítem 33	0.301
Ítem 9	0.334	Ítem 34	0.527
Ítem 10	0.407	Ítem 35	0.374
Ítem 11	0.420	Ítem 36	0.495
Ítem 12	0.337	Ítem 37	0.492
Ítem 13	0.436	Ítem 38	0.452
Ítem 14	0.429	Ítem 39	0.422
Ítem 15	0.307	Ítem 40	0.559
Ítem 16	0.387	Ítem 41	0.522
Ítem 17	0.401	Ítem 42	0.364
Ítem 18	0.594	Ítem 43	0.409
Ítem 19	0.507	Ítem 44	0.262
Ítem 20	0.410	Ítem 45	0.200
Ítem 21	0.240	Ítem 46	0.171
Ítem 22	0.287	Ítem 47	0.450
Ítem 23	0.383	Ítem 48	0.516
Ítem 24	0.164	Ítem 49	0.350
Ítem 25	0.382	Ítem 50	0.487

Tabla 12. Validez de constructo mediante la correlación ítem- test del acoso laboral

IM	Correlación Ítem-test	DL	Correlación Ítem-test
Ítem 1	0.806	Ítem 5	0.123
Ítem 2	0.792	Ítem 10	0.659
Ítem 4	0.570	Ítem 17	0.745
Ítem 8	0.594	Ítem 18	0.571
Ítem 19	0.694	Ítem 28	0.786
Ítem 29	0.851	Ítem 49	0.810
<hr/>		Ítem 50	0.810
DP	Correlación Ítem-test	Ítem 54	0.337
Ítem 6	0.306	Ítem 55	0.496
Ítem 20	0.608	Ítem 56	0.460
Ítem 21	0.257	Ítem 57	0.356
Ítem 24	0.594	Ítem 58	0.304
Ítem 25	0.282	Ítem 59	0.485
Ítem 30	0.855	Ítem 60	0.528
Ítem 31	0.824	<hr/>	
<hr/>		BC	Correlación Ítem-test
<hr/>		Ítem 3	0.204
<hr/>		Ítem 11	0.602
<hr/>		Ítem 12	0.567
<hr/>		Ítem 13	0.528
<hr/>		Ítem 15	0.332
<hr/>		Ítem 16	0.683
<hr/>		Ítem 51	0.716
<hr/>		Ítem 52	0.744
<hr/>		Ítem 53	0.725
<hr/>		<hr/>	
IE	Correlación Ítem-test		
Ítem 7	0.808		
Ítem 9	0.049		
Ítem 43	0.808		
Ítem 44	0.638		
Ítem 46	0.830		
Ítem 47	0.810		
Ítem 48	0.714		

Tabla 13

Consistencia interna de la escala de Clima Organizacional a través del Alfa de Cronbach

Coeficiente	D1	D2	D3	D4	D5	Total
α	0.70	0.69	0.72	0.71	0.72	0.91

En la tabla se observa la confiabilidad de cada dimensión y de la calificación general, siendo esta última de 0.91 lo cual indica que la confiabilidad es muy alta.

Tabla 14

Consistencia interna del cuestionario de acoso laboral a través del Alfa de Cronbach

Coeficiente	D1	D2	D3	D4	D5	D6
α	0.84	0.83	0.79	0.77	0.89	0.75

En la tabla se observa la confiabilidad de cada dimensión las cuales oscilan entre 0.75 y 0.89 lo cual indica que la confiabilidad es muy alta.

Anexo10. Certificado de validación de instrumentos mediante el criterio de jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE LIPT- 60

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candela Quiñones Andrea Del Rosario

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDA DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRIA EN PSICOLOGÍA	2017-2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	2019 A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA - LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENTE E INVESTIGACIÓN
02	U. AUTÓNOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENTE E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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



Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICÓLOGA - CPP 26836

15 de Octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candela Quiñones Andrea Del Rosario

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	MAESTRIA EN PSICOLOGÍA	2017- 2018
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	2019 A LA FECHA

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	U. SAN JUAN BAUTISTA - LIMA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENTE – INVESTIGACIÓN
02	U. AUTÓNOMA DE ICA	DOCENTE	CHINCHA	2018 – A LA FECHA	DOCENTE E INVESTIGACIÓN
03	CENTRO DE SALUD SAN JOSÉ	PSICÓLOGA	ICA	2018 - 2019	ASISTENCIAL CLINICA

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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



Andrea del Rosario Candela Quiñones
PSICÓLOGA - CPP 26836

15 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candela Ayllón, Víctor Eduardo

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 - 1999
02	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	1989 - 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 - 2018	DOCENTE – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	DOCENTE	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **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



Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.P.S. 2925

15 de octubre del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE LIPT- 60

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candela Ayllón, Víctor Eduardo

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	DOCTOR (SUFICIENCIA INVESTIGADORA)	1994 - 1999
02	UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES	DOCTORADO EN PSICOLOGÍA	1989 - 1991

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNFV - LIMA	DOCENTE	LIMA	2002 - 2018	DOCENTE – INVESTIGACIÓN PRE Y POST GRADO
02	UCV	DOCENTE	LIMA	2014 – A LA FECHA	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
03	U WIENER	PSICÓLOGA	LIMA	2017 - 2020	DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³ **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



Dr. Victor E. Candela Ayllón
 PSICÓLOGO
 C.P.S. 2925

15 de octubre del 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE ACOSO LABORAL LIPT- 60

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Hania Bernedo Pérez

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCSM	Lic. En Psicología	1997-2001
02	Escuela de Postgrado UCSM	Maestro en Salud Mental	2008-2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa	Especialista ABE	Urb. Los Picafloros 104	2012-2015	Especialista en Asesoría en Empleo y Oficina de SENEP
02	UCSM-UTP-Univ. Continental	Docente	Arequipa	2006-A la fecha	Docente Universitaria

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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



Lic. Hania Bernedo Pérez
PSICOLOGA
C.P.S.P 15023

15 de noviembre de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Hania Bernedo Pérez

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCSM	Lic. En Psicología	1997-2001
02	Escuela de Postgrado UCSM	Maestro en Salud Mental	2008-2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo Arequipa	Especialista ABE	Urb. Los Picafloros 104	2012-2015	Especialista en Asesoría en Empleo y Oficina de SENEP
02	UCSM-UTP-Univ. Continental	Docente	Arequipa	2006-A la fecha	Docente Universitaria

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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



Lic. Hania Bernedo Pérez
PSICOLOGA
C.P.S.P 15023

15 de noviembre de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO
DNI: 16742625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

20 de Noviembre del 2021



Mg. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 24619

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE LIPT- 60

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LLAUCE VIGO CHARO ROCIO
DNI: 16742625

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL. LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	LIMA-ATE	03	DTP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

20 de Noviembre del 2021



Mg. CHARO ROCIO LLAUCE VIGO
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 24619

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA CLIMA LABORAL

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDODNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

22 de Noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA LIPT- 60

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. GUZMAN ROBLES, LUIS ALFREDODNI: 09585820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL LIMA	CLINICA	06 AÑOS
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. LIMA	EDUCATIVA	02 AÑOS

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CIENTIFICA DEL SUR	DTP	LIMA	03	DTP
02	AUTONOMA DEL PERU	DTP	LIMA	03	DTP
03	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DTP	TRUJILLO	09	DTP

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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

22 de Noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 11. Fórmula para la determinación de la muestra

El tamaño de la muestra fue determinado mediante la fórmula de poblaciones finitas, esta es recomendada para los casos en los que se tenga conocimiento del número de integrantes de la población (López & Fachelli, 2015).

$$n = \frac{N * Z_a^2 * q * p}{e^2 * (N - 1) + Z_a^2 * q * p}$$

Donde:

N = tamaño de la población o Universo (finito).

Z_a^2 = nivel de confianza deseado.

n = tamaño de la muestra.

e = error de estimación máximo aceptado

q = proporción de la población sin el atributo deseado (fracaso).

p = proporción de la población con el atributo deseado (éxito).

A partir de:

Nivel de confianza = 0.95

Margen de error = 0.05

Tamaño de la población = 320

Entonces se estima:

$$n = \frac{320 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (320 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 188.72$$

Por lo que la muestra estuvo conformada por un total de 189 operarios.

Anexo 17. Certificación de Conducta Responsable de Investigación

FICHA CTI VITAE



FLORES CAMPOS HILDA

Bachiller en Psicología, Universidad Inca Garcilaso de la Vega Facultad de Psicología y Trabajo Social Correo: florescamposhilda2@gmail.com ORCID:0000-0001-9271-8842

Fecha de última actualización:
21-03-2022

 <https://orcid.org/0000-0001-9271-8842>



**Conducta Responsable
en Investigación**

Fecha: 14/03/2022