

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



**EL HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING Y SU INFLUENCIA EN
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2021**

Tesis

Presentada por:

Bach. Lourdes del Rosario Rocchetti Vargas

ORCID: 0000-0001-5731-472X

Asesor:

Dr. Edgar Gonzalo PARIHUANA TRAVEZAÑO

ORCID: 0000-0002-9296-7264

Para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA – PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Tesis

**EL HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING Y SU INFLUENCIA EN
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2021.**

Presentada por:

Bach. Lourdes del Rosario Rocchetti Vargas

Tesis sustentada y aprobada el 14 de diciembre de 2023; ante el siguiente jurado
examinador:

PRESIDENTE : Dr. Guido Benedicto PALUMBO PINTO

SECRETARIO : Dr. Juan Guillermo ARANIBAR OCOLA

VOCAL : Dr. Elard Thamar SALAS VALDIVIA

ASESOR : Dr. Edgar Gonzalo PARIHUANA TRAVEZAÑO

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Lourdes del Rosario Rocchetti Vargas, en calidad estudiante de la Maestría Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la universidad Privada de Tacna, identificado con DNI 41051718 soy autora de la tesis titulada

EL HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING Y SU INFLUENCIA EN CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2021, con asesor: Dr. Edgar Gonzalo PARIHUANA TRAVEZAÑO.

Declaro bajo juramento:

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Asimismo, declaro no haber transgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 26% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por ultimo, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y que soy conector(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes de plagio y de falsa declaración y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad Privada de Tacna.

Tacna, 14 de diciembre del 2023.



Lourdes del Rosario Rocchetti Vargas
DNI 41051718

DEDICATORIA

A mis padres que me enseñaron lo invaluable de la vida, la familia; el valor del trabajo duro y la perseverancia. A mi esposo e hijas que con su amor y apoyo absoluto motivan mi superación constante. Gracias por estar siempre a mi lado.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la vida que me regaló y me permitió, durante esta pandemia, fortalecerme para asumir nuevos retos, he aquí uno de ellos.

A mi familia, por su apoyo incondicional, por su paciencia y tolerancia y por ser mi motor para seguir realizándome personal y profesionalmente.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|------|
| AGRADECIMIENTOS..... | V |
| DEDICATORIA..... | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | VIII |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | X |
| RESUMEN..... | XII |
| ABSTRACT..... | XIII |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPITULO I EL PROBLEMA..... | 3 |
| 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 3 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 8 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN..... | 9 |
| 1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 12 |
| CAPITULO II MARCO TEÓRICO..... | 14 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 14 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS..... | 19 |
| 2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS..... | 95 |
| CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO..... | 97 |

| | |
|---|-----|
| 3.1. HIPÓTESIS | 97 |
| 3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 99 |
| 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN | 103 |
| 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN | 103 |
| 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | 103 |
| 3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN | 104 |
| 3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA | 104 |
| 3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS | 107 |
| CAPITULO IV RESULTADOS | 108 |
| 4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO..... | 108 |
| 4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS..... | 108 |
| 4.3. RESULTADOS | 109 |
| 4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA..... | 123 |
| 4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS..... | 125 |
| 4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | 132 |
| CONCLUSIONES..... | 135 |
| RECOMENDACIONES | 139 |
| REFERENCIAS | 142 |
| APÉNDICE | 151 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 Operacionalización de la variable Hostigamiento laboral o mobbing | 101 |
| Tabla 2 Operacionalización de la variable clima organizacional | 102 |
| Tabla 3 Población de estudio | 104 |
| Tabla 4 Desprestigio laboral | 109 |
| Tabla 5 Entorpecimiento del progreso | 110 |
| Tabla 6 Incomunicación o bloqueo de la comunicación..... | 111 |
| Tabla 7 Intimidación encubierta | 112 |
| Tabla 8 Intimidación manifiesta | 113 |
| Tabla 9 Desprestigio personal..... | 114 |
| Tabla 10 HOSTIGAMIENTO LABORAL | 115 |
| Tabla 11 Autorealización | 116 |
| Tabla 12 involucramiento con las actividades asignadas..... | 117 |
| Tabla 13 Supervisión | 119 |
| Tabla 14 Comunicación o acceso a información | 120 |
| Tabla 15 Condiciones laborales | 121 |
| Tabla 16 clima organizacional | 122 |
| Tabla 17 Pruebas de normalidad..... | 123 |
| Tabla 18 Prueba Rho de Spearmarn para la comprobación de la hipótesis general..... | 125 |
| Tabla 19 Prueba Rho de Spearmarn para la comprobación de la hipótesis especifica 1 | 126 |

Tabla 20 Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 2 127

Tabla 21 Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 3 128

Tabla 22 Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 4 130

Tabla 23 Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 5 131

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|-----|
| Figura 1. Desprestigio laboral | 109 |
| Figura 2. Entorpecimiento del progreso..... | 110 |
| Figura 3. Incomunicación o bloqueo de la comunicación | 111 |
| Figura 4. Intimidación encubierta | 112 |
| Figura 5. Intimidación manifiesta | 113 |
| Figura 6. Desprestigio personal | 114 |
| Figura 7. HOSTIGAMIENTO LABORAL | 115 |
| Figura 8. Autorealización..... | 116 |
| Figura 9. involucramiento con las actividades asignadas | 117 |
| Figura 10. Supervisión | 119 |
| Figura 11. Comunicación o acceso a información | 120 |
| Figura 12. Condiciones laborales..... | 121 |
| Figura 13. clima organizacional..... | 122 |

ÍNDICE DE APÉNDICES

| | |
|--|-----|
| Apéndice 1. Matriz de consistencia del proyecto de investigación. | 151 |
| Apéndice 2. Instrumentos de investigación | 153 |
| Apéndice 3. Autorización para ejecutar encuestas..... | 157 |
| Apéndice 4. Plan de mejora propuesto por la investigadora..... | 158 |

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo determinar la influencia del hostigamiento laboral o mobbing en el clima organizacional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. La investigación es de tipo básica o pura y de nivel explicativo, con un diseño no experimental u observacional. La población de estudio está conformada por todos los servidores públicos nombrados "Régimen Laboral D.L. 276" que realizan su trabajo en el Gobierno Regional de Tacna, haciendo un total de 133. Se obtuvo una muestra representativa de 126 servidores públicos. Se concluye que el hostigamiento laboral tiene una influencia significativa en el clima organizacional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021.

Palabras clave: Hostigamiento laboral, mobbing y clima organizacional

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to determine the influence of workplace harassment or mobbing on the organizational climate of public servants at the Regional Government of Tacna in the year 2021. The research is of a basic or pure nature and of explanatory level, employing a non-experimental or observational design. The study population comprises all public servants under the "D.L. 276 labor regime" working at the Regional Government of Tacna, totaling 133 individuals. A representative sample of 126 public servants was obtained. It is concluded that workplace harassment significantly affects the organizational climate of public servants at the regional government of Tacna in the year 2021.

Keywords: Workplace harassment, mobbing, and organizational climate.

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento laboral o mobbing es un problema que afecta a muchas organizaciones y puede tener un impacto negativo en el clima organizacional y en el bienestar de los empleados. Este fenómeno se caracteriza por la presencia de conductas hostiles y repetitivas hacia un trabajador por parte de sus compañeros o superiores, lo que puede generar un ambiente de trabajo tóxico y afectar la salud mental y física de la víctima.

En el caso de los servidores públicos, este problema puede ser especialmente preocupante ya que puede afectar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía. Además, el hecho de trabajar en una organización pública puede presentar desafíos adicionales para abordar el hostigamiento laboral debido a la burocracia y a la rigidez de las estructuras jerárquicas.

En esta tesis, se analizará la influencia del hostigamiento laboral o mobbing en el clima organizacional de los servidores públicos y se propondrán medidas para prevenir y abordar este problema. Se realizará una revisión de la literatura sobre el tema y se llevarán a cabo entrevistas con servidores públicos para obtener una perspectiva más profunda sobre el problema.

La presente tesis se divide en varios capítulos que abordan diferentes aspectos del problema de investigación:

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento y la formulación del problema, así como la justificación de la investigación y los objetivos que se persiguen.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico, incluyendo los antecedentes de la investigación, las bases teórico-científicas y la definición de conceptos clave.

En el Capítulo III, se describe el marco metodológico de la investigación, incluyendo la hipótesis, las variables e indicadores, el tipo y nivel de investigación, el diseño de investigación, el ámbito y tiempo social de la investigación, la población y muestra, la operacionalización de variables, la recolección de los datos y el procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados de la investigación, incluyendo la descripción del trabajo de campo, el diseño de la presentación de resultados, los resultados obtenidos, la prueba estadística, la comprobación de hipótesis y la discusión de resultados. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según ONU (2019) la violencia y el acoso en el lugar de trabajo pueden incluir daños físicos, psicológicos o sexuales y pueden constituir abusos contra los derechos humanos, además se define como como una acción que puede causar "daño físico, psicológico, sexual o económico", la violencia y el acoso también se consideran "amenazas a la igualdad de oportunidades" y son "trabajo decente".

A nivel global según la Organización de Naciones Unidas - ONU (2019), la OIT respalda normas vitales para abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, adopta convenios y recomendaciones para abordar la problemática en Ginebra, en la 108ª edición de la Conferencia Internacional del Trabajo. El texto de la Convención fue aprobado y es jurídicamente vinculante.

Esta norma internacional tiene como objetivo proteger a los trabajadores, libremente de su estado contractual incluyendo a aquellos que realizan actividades de formación, prácticas y profesionales, trabajadores despedidos, trabajadores subcontratados, personas con obligaciones voluntarias o personas que buscan trabajo. Asimismo, las normas que cubren la violencia y el acoso en el lugar de trabajo incluyen: dónde se paga, descansa o come a un trabajador, utiliza instalaciones para lavarse o cambiarse de ropa, viajes, programas de capacitación, eventos sociales de corte profesional, comunicaciones laborales, en el alojamiento proporcionado por el empleador y durante los desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo (ONU, 2019).

Por otro lado, según la OIT (2021) tres países han ratificado la Convención sobre Violencia y Acoso, son regionales. En junio del año 2020, Uruguay fue el primero en ratificar, seguido de Argentina y Ecuador, por lo que la región mantiene su papel de liderazgo en la ratificación de convenios del sistema de normas de la OIT; por otro lado, Argentina, ha iniciado este proceso, el gobierno instituyó una mesa interministerial, dirigida por el Ministerio de Trabajo, que consta de varios ministerios, y desarrolló un Plan de Acción para la adopción del C190, que incluyó consultas tripartitas, las normas recibieron un borrador preliminar de la adopción del acuerdo, sensibilización, formación y creación de herramientas (OIT, 2021).

A nivel nacional, según Cortés (2021) el acoso laboral en el Perú es un hecho del que pocas personas hablan, desde que comenzó la pandemia de coronavirus, el país ha reportado casi 900 denuncias de acoso laboral; puede parecer un número bajo, sin embargo, según GenderLab, a través de la herramienta digital ELSA, solo hay 8 casos reportados de acoso sexual o por razón de género, burlas de trabajadores y prejuicios, estos son algunos de los comportamientos más reportados en los informes de Trabajo, cerca de 301 casos han sido notificados en la emergencia sanitaria de marzo a diciembre de 2020.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) informa que en 2021 se registraron 159 acusaciones de acoso laboral. Del total de acusaciones, las autoridades informaron que el 98% provino de empleados, el resto de los colaboradores externos. El fiscal, que favorece el asunto, insta a los peruanos a identificar y procesar estos hechos (Cortés, 2021). A pesar de estas medidas, se ha evidenciado que los peruanos no denuncian o apenas denuncian a sus agresores. El temor a ser despedidos, la inexperiencia de los canales para formular una denuncia y la normalización del acoso son algunos de los motivos.

A nivel local no se tiene suficientes investigaciones que aborden las variables de mobbing y clima organizacional, Por tal motivo, se consideró pertinente realizar una investigación que busque encontrar relaciones entre las variables antes mencionadas con el fin de realizar aportes al campo de investigación y proponer soluciones para los recursos humanos del Gobierno Regional de Tacna, sobre todo con un propósito de prevención y de difusión para que los trabajadores, puedan conocer las herramientas necesarias para denunciar, si son víctimas de acoso laboral.

A menudo, el acoso en el lugar de trabajo se disfraza de buenas intenciones, si bien puede ser un abuso físico y emocional bastante simple, no suele ser obvio, los ataques a la dignidad y la privacidad de los trabajadores se encuentran entre las consecuencias del acoso en el lugar de trabajo. Por ello, el gobierno peruano debe enfocar sus esfuerzos en identificar, prevenir, remediar y sancionar estos comportamientos, así mismo el acoso en el lugar de trabajo tiende a tomar su forma, estos son algunos de los comportamientos que constituyen el acoso en el lugar de trabajo como: comentarios de odio e insultos, amenazas de despido injustificadas, burlas en general, reclamos injustificados y negativos inconsistentes.

Por otro lado, entre los diversos factores que afectan el clima organizacional, se considera el acoso en el lugar de trabajo, que compromete

la integridad humana, esta es la base del acoso que puede generar desgaste laboral, bajo rendimiento y, en el peor de los casos, despidos, de ahí la importancia de abordar esta línea de investigación.

El clima organizacional es intangible, sin embargo, no hay duda de que tendrá un impacto positivo y negativo en los empleados de una organización en particular. En los últimos años se ha vuelto interesante estudiar los conflictos que surgen en las agencias, esto muchas veces ocurre por la presión del jefe sobre los subordinados y en algunos casos al revés, esta presión, muchas veces asociada con insultos y hostigamientos, los cuales afectarán su percepción del entorno laboral o del entorno laboral, por lo que es recomendable profundizar en sus conocimientos, promover actividades de prevención e información.

La violencia y el acoso son desagradables en cualquier momento y lugar, pero en la actualidad debemos estar alertas, La frustración, la presión financiera y el estrés pueden conducir a la violencia durante crisis como la pandemia de COVID-19, aumentando el riesgo de que las mujeres trabajen con graves infracciones, empleo, condiciones de trabajo que tienen un impacto negativo en la productividad (ONU, 2019).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Como influye el hostigamiento laboral o mobbing en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la realización personal de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021?
- ¿Cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021?
- ¿Cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021?

- ¿Cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021?
- ¿Cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

a. Justificación teórica

Desde un punto de vista teórico, esta investigación es importante ya que contribuye al conocimiento sobre el hostigamiento laboral o mobbing y su influencia en el clima organizacional. Aunque existen numerosos estudios sobre este tema en diferentes contextos, aún hay mucho por investigar sobre cómo este fenómeno afecta a los servidores públicos y cómo puede ser prevenido y abordado en este tipo de organizaciones.

Al analizar el caso específico del Gobierno Regional de Tacna, esta investigación puede aportar nuevos conocimientos sobre cómo el hostigamiento laboral o mobbing afecta a los servidores públicos y cómo puede ser prevenido y abordado en este tipo de organizaciones. Esto puede ser útil para futuras investigaciones sobre el tema y para desarrollar políticas y programas para prevenir y abordar el hostigamiento laboral o mobbing en organizaciones públicas.

b. Justificación práctica

La presente investigación es importante desde un punto de vista práctico ya que aborda un problema que afecta a muchas organizaciones, incluyendo al Gobierno Regional de Tacna. El hostigamiento laboral o mobbing puede tener un impacto negativo en el clima organizacional y en el bienestar de los empleados, lo que puede afectar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

Al analizar la influencia del hostigamiento laboral o mobbing en el clima organizacional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna y proponer medidas para prevenir y abordar este problema, esta investigación puede contribuir a mejorar el ambiente de

trabajo y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

c. Justificación metodológica

Desde un punto de vista metodológico, esta investigación es importante ya que utiliza el método cuantitativo para analizar el problema de investigación. Esto permite obtener una comprensión más profunda y completa del fenómeno estudiado y aumenta la validez y confiabilidad de los resultados.

Además, al utilizar una muestra representativa de servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna y aplicar técnicas rigurosas de recolección y análisis de datos, esta investigación puede proporcionar resultados precisos y confiables sobre el hostigamiento laboral o mobbing y su influencia en el clima organizacional en este contexto específico.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la realización personal de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.
- Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.
- Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

- Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.
- Determinar cómo influye relaciona el hostigamiento laboral o mobbing en las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. *A nivel internacional*

Franceschi et al., (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”, estudiaron el impacto del acoso psicológico laboral (Mobbing) en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. Utilizaron una muestra representativa de 202 maestros y encontraron que los maestros afectados por el acoso tenderán a percibir que su rendimiento laboral disminuye y que el clima organizacional negativo o tenso hace que sea mayor la predisposición al acoso y que el rendimiento laboral también disminuya.

Guerrero (2017) “El mobbing y su influencia en el clima laboral, una revisión conceptual” realizaron una revisión conceptual sobre el mobbing y su influencia en el clima laboral. En su trabajo abordan el mobbing, su

origen, fases, factores y consecuencias; así como también analizan el concepto de clima laboral y sus componentes, revisando la influencia que tiene el acoso laboral en el clima laboral de una organización.

Caraballo (2019) “Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto”, realizó una revisión de la relación entre los factores organizacionales y el acoso laboral en América Latina. Los resultados de los estudios revisados a nivel de América Latina indicaron que la investigación del acoso laboral con relación a los factores organizacionales cuenta con una insuficiente evidencia empírica, lo que ofrece múltiples oportunidades para examinar con profundidad el fenómeno en cuanto proceso social, considerando entre las variables a estudiar: el liderazgo, la comunicación, la cultura y el clima organizacional.

2.1.2. A nivel nacional

Maldonado (2019), “Mobbing y su impacto en el clima organizacional en las empresas” realizó un estudio sobre el mobbing y su impacto en el clima organizacional en las empresas. El estudio señala que el mobbing es un comportamiento negativo entre pares o compañeros de trabajo, pero también se da en forma vertical entre la jerarquía y los

subordinados. El objetivo de los que realizan el mobbing laboral es anular totalmente a su víctima para conseguir a medio o largo plazo que abandone la empresa. El resultado es demoledor ya que la persona objeto de acoso pierde su autoestima, ve mermadas sus capacidades profesionales y sus relaciones personales en el entorno laboral. Todo eso definitivamente afecta el clima organizacional en la comunicación porque se va perdiendo la confianza y no se logra cohesión.

Palacios (2020) “Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020”, La presente investigación tuvo por objetivo general determinar la influencia del Mobbing sobre el clima organizacional en profesionales de la salud del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray, Trujillo, 2020. Para lo cual, de un total de 412 profesionales se extrajo una muestra estratificada de 164 profesionales de la salud, 77 médicos y 87 enfermeras, del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. Investigación cuantitativa, de tipo básica, no experimental y transversal con diseño correlacional-causal. En la cual se aplicaron dos cuestionarios validados, el Inventario LIPT de Leymann y la Escala de Clima Laboral (CL SPC) Los resultados mostraron que el mobbing se manifestó en un 55% de nivel medio y 45% bajo, mientras que el clima laboral alcanzó el 91% en nivel medio, 5% favorable y 4% desfavorable en los profesionales de la salud del Hospital Víctor Lazarte. En

general, se comprobó la hipótesis planteada sobre la influencia del mobbing en el clima organizacional con 51.3% de asociación en un nivel medio y Rho de Spearman = 0.273.

Crispín y Mendoza (2022), determinar la relación que se da entre Mobbing y desempeño laboral de los servidores públicos de dicha entidad. Por otro lado, la metodología empleada fue: se utilizó el método científico, tuvo un nivel correlacional, de tipo básica, diseño no experimental - transeccional; asimismo, el tamaño de la población fue 120 servidores públicos contratados bajo la modalidad CAS, y la muestra estuvo conformado por 92 sujetos que participaron en la encuesta (instrumento cuestionario), y, por último, se empleó el programa Excel y SPSS v26 para procesar los datos. Los resultados más relevantes fueron: del total de encuestados, el 56.5% (52) señalan que a veces y casi siempre padecen de acoso laboral (Mobbing); mientras que un 65.2% (60) consideran que su desempeño laboral se da de un nivel bajo a regular. Se concluye que, la relación que se da entre Mobbing y el desempeño laboral de los servidores públicos, es significativa ($r_s = -0.749$, $p < 0.01$); y se da a un nivel negativo muy fuerte, es decir, a mayores casos de Mobbing, bajos niveles de desempeño laboral en los trabajadores. Al respecto, se recomienda que la entidad a través del área de Recursos Humanos deberá diseñar y ejecutar planes preventivos contra Mobbing, priorizando estrategias de

sensibilización de los trabajadores para mejorar las relaciones intra e interpersonales, cooperación y apoyo mutuo.

2.1.3. A nivel local

Jara, (2019) “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Corporacion ADC Tacna, 2018”. tiene como objetivo de determinar cuál es el grado de relación que existe entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial Corporación ADC Tacna, 2018. Para llevar a cabo la investigación se consideró una muestra de estudio que está constituida por 201 trabajadores, de ambos sexos entre nombrados y contratados. El tipo de investigación es básica con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Se aplicó dos instrumentos de medición como son: el IVAPT-PANDO la cual contenía 21 preguntas referente a la variable mobbing y un cuestionario estructurado, previamente validado, de 20 preguntas para la variable desempeño laboral. Los resultados obtenidos demuestran que, si existe relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial Corporación ADC, pero la relación no es significativa debido a que presenta “Muy baja correlación”. El desempeño laboral obtuvo un nivel alto y el mobbing presentó un nivel bajo. Los resultados muestran que el tipo de

mobbing que se presenta de la empresa agroindustrial Corporación ADC es de tipo descendente es decir que se manifiesta de jefes hacia los subordinados.

2.2. Bases teórico-científicas

2.2.1. *Hostigamiento laboral o Mobbing*

Definición y conceptualización del hostigamiento laboral.

El hostigamiento laboral, al extenderse en el tiempo y repetirse, va más allá de simples desacuerdos o conflictos puntuales en el trabajo. Es una forma de agresión psicológica que puede minar la autoestima, la confianza y la salud mental del individuo afectado. Los efectos pueden ser devastadores, afectando no solo el desempeño en el trabajo, sino también la vida personal del individuo. La sensación de aislamiento y desamparo que puede generar el hostigamiento laboral puede tener repercusiones que van desde el estrés y la ansiedad hasta problemas de salud más serios como depresión, insomnio o trastornos relacionados con el estrés postraumático.

Además, el mobbing no solo impacta al individuo directamente involucrado, sino que puede propagar un clima de desconfianza y tensión en toda la organización. La percepción de injusticia y falta de intervención pueden minar la moral de los empleados, generar miedo al expresar opiniones o ideas, y disminuir la motivación y la lealtad hacia la empresa. La cultura organizacional se ve afectada cuando el hostigamiento laboral no se aborda adecuadamente, ya que puede erosionar la cohesión del equipo, socavar la colaboración y obstaculizar la consecución de metas colectivas. Por tanto, prevenir y abordar el mobbing no solo es esencial para el bienestar individual, sino también para el éxito y la armonía dentro del entorno laboral (Leymann, 1996).

Mientras que el acoso sexual y la discriminación se centran en aspectos específicos como el género, la raza o la orientación sexual del individuo, el hostigamiento laboral busca dañar la persona en sí misma. Va más allá de señalar diferencias o características particulares; su objetivo es minar la integridad y el bienestar emocional del trabajador como individuo. Se trata de un ataque prolongado y sistemático que busca desestabilizar la autoconfianza, la sensación de seguridad y la valía personal de la persona afectada.

El hostigamiento laboral a menudo carece de un motivo específico relacionado con las características del individuo, y su propósito principal es crear un ambiente de trabajo tóxico y desestabilizador. A través de rumores, exclusión, intimidación y otros comportamientos perniciosos, se busca erosionar la identidad y la dignidad del trabajador. Este enfoque en afectar la reputación y la salud mental distingue al hostigamiento laboral de otras formas de conducta negativa en el lugar de trabajo, ya que su alcance va más allá de aspectos particulares del individuo para afectar su ser integral. (Hamre et al., 2022).

Factores de riesgo y consecuencias del hostigamiento laboral. El hostigamiento laboral puede arraigarse en una variedad de factores que van desde el entorno laboral hasta las características individuales. Los estilos de liderazgo agresivos o permisivos pueden contribuir a crear un ambiente propenso al hostigamiento, estableciendo un tono que permite o incluso fomenta este tipo de comportamientos. Asimismo, la cultura organizacional, cuando carece de valores y políticas claras contra el hostigamiento, puede facilitar su aparición y persistencia.

La competencia laboral y la envidia también pueden desempeñar un papel importante. Ambientes altamente competitivos, donde se valora más la rivalidad que la colaboración, pueden generar tensiones que desencadenen

hostigamiento hacia aquellos percibidos como amenazas o competencia. Por otro lado, las personas más susceptibles al hostigamiento laboral suelen ser aquellas con baja autoestima, limitada capacidad de defensa y un sentido reducido de control sobre su entorno laboral. Estas características pueden convertir a ciertos individuos en blancos más fáciles para los acosadores, ya que pueden ser vistos como objetivos más vulnerables o menos propensos a defenderse. (Hamre et al., 2022).

Las consecuencias del hostigamiento laboral son muy perjudiciales tanto a nivel individual como para la organización en su conjunto. Las víctimas suelen sufrir una serie de impactos negativos en su salud, tanto mental como física. Problemas como la depresión, la ansiedad y el estrés postraumático son comunes entre aquellos que han experimentado hostigamiento laboral. Además de los problemas de salud mental, también se pueden manifestar síntomas físicos como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales y otros malestares corporales, lo cual afecta significativamente la calidad de vida de la víctima.

Por otro lado, la organización también sufre las consecuencias del hostigamiento laboral. El rendimiento laboral puede disminuir drásticamente debido a la afectación emocional y mental de los empleados afectados. Además, se observa un aumento en el ausentismo, ya que las personas

acosadas pueden sentirse incapaces de enfrentar el ambiente laboral o pueden necesitar tiempo para recuperarse de los efectos del hostigamiento. Esto a su vez puede resultar en una alta rotación de personal, lo que genera costos adicionales para la organización en términos de reclutamiento, capacitación y pérdida de talento acumulado. (Ferrer, 2021).

Prevención y gestión del hostigamiento laboral. abordar el hostigamiento laboral requiere un enfoque integral que comienza con la creación e implementación de políticas claras y eficaces contra el hostigamiento en el lugar de trabajo. Estas políticas deben ser comunicadas de manera efectiva a todos los empleados, subrayando la intolerancia hacia cualquier forma de hostigamiento y proporcionando canales seguros y confidenciales para reportar incidentes.

Promover una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la diversidad es esencial. Esto implica la promoción de la comunicación abierta y el diálogo entre los empleados, fomentando un entorno donde las diferencias sean valoradas y donde se aliente la colaboración en lugar de la competencia destructiva. Los programas de capacitación también juegan un papel crucial al sensibilizar a los empleados sobre el hostigamiento laboral, sus consecuencias y cómo prevenirlo. Esto incluye la formación en

habilidades de manejo de conflictos y en la identificación temprana de posibles situaciones de hostigamiento.

La identificación temprana y la pronta intervención son fundamentales. Los empleadores deben estar atentos a las señales de advertencia y actuar rápidamente cuando se reporten casos de hostigamiento. La intervención oportuna no solo ayuda a detener el comportamiento dañino, sino que también envía un mensaje claro de que el hostigamiento no será tolerado en el entorno laboral. Estos enfoques proactivos y preventivos son clave para construir y mantener un ambiente laboral seguro, saludable y productivo para todos los empleados. (Tehrani, 2022).

La formación de líderes y supervisores es una pieza fundamental en la prevención y gestión del hostigamiento laboral. Estos roles tienen un impacto directo en la dinámica y la cultura del lugar de trabajo. La capacitación específica para líderes y supervisores les permite reconocer, abordar y prevenir el hostigamiento laboral de manera efectiva.

Estos programas de formación pueden incluir educación sobre la identificación de signos tempranos de hostigamiento, estrategias para abordar las quejas de manera empática y justa, así como el fortalecimiento de

habilidades de comunicación para fomentar un ambiente de trabajo abierto y de confianza. También es crucial enseñarles cómo responder de manera adecuada ante las denuncias, garantizando la confidencialidad y tomando medidas para investigar y abordar las situaciones de manera imparcial.

Al capacitar a los líderes y supervisores en estas áreas, se les proporciona las herramientas y el conocimiento necesarios para crear un entorno laboral más seguro y respetuoso. Su capacidad para reconocer y manejar situaciones de hostigamiento laboral no solo contribuye a la prevención de incidentes futuros, sino que también envía un mensaje claro a todo el equipo de que el hostigamiento no será tolerado y será tratado con seriedad. (Hamre et al., 2022).

La gestión efectiva del hostigamiento laboral implica un enfoque equilibrado que aborde tanto las consecuencias para el autor del hostigamiento como el apoyo necesario para la víctima.

En primer lugar, es crucial aplicar medidas disciplinarias claras y consistentes para los autores del hostigamiento. Esto puede incluir desde advertencias formales hasta acciones disciplinarias más serias, como suspensiones o incluso terminaciones laborales, dependiendo de la gravedad

y la recurrencia de los incidentes. Estas acciones envían un mensaje contundente de que el hostigamiento no será tolerado en el entorno laboral y establecen consecuencias tangibles por tales comportamientos.

Por otro lado, brindar apoyo emocional y psicológico a la víctima es igualmente importante. Esto puede incluir acceso a asesoramiento o terapia, proporcionar recursos para lidiar con el estrés y la ansiedad resultantes del hostigamiento, así como asegurar un entorno de trabajo que sea seguro y solidario para la víctima. Mostrar apoyo y comprensión hacia la persona afectada es crucial para su recuperación emocional y para reconstruir su confianza en el entorno laboral.

En conjunto, estas medidas disciplinarias para los autores del hostigamiento y el apoyo integral para la víctima son esenciales para la gestión efectiva del hostigamiento laboral. Esto ayuda a crear un entorno laboral más seguro, donde se promueve el respeto y se protege la salud emocional de todos los empleados. (Leymann, 1990).

2.2.1.1. Dimensiones de la variable hostigamiento laboral o mobbing

Desprestigio laboral (DL)

El desprestigio laboral es el resultado de la percepción negativa o la disminución de la imagen profesional de un individuo en el entorno laboral. El hostigamiento laboral puede ser una de las principales razones detrás de este fenómeno. Las acciones repetidas y prolongadas de hostigamiento pueden llevar a que la víctima sea percibida como menos competente, menos confiable o valiosa en el lugar de trabajo (Cortés, 2021).

El hostigamiento laboral ataca la autoestima y la confianza en uno mismo de la persona afectada. Como consecuencia, esto puede afectar su desempeño laboral, su capacidad para interactuar eficazmente con colegas o superiores, e incluso puede llevar a la víctima a retraerse o a evitar situaciones laborales que antes manejaba con éxito. (Hamre et al., 2022).

Además, el hostigamiento puede influir en la percepción que otros tienen de la víctima, generando prejuicios y estereotipos

negativos que dañan su reputación profesional. Esta percepción negativa puede extenderse más allá del entorno inmediato y afectar la manera en que otros colaboradores, superiores o incluso clientes ven al individuo afectado. (Hamre et al., 2022).

Por lo tanto, el hostigamiento laboral no solo tiene un impacto emocional y psicológico en la víctima, sino que también puede tener graves repercusiones en su reputación y en cómo es valorada su contribución dentro del ámbito laboral. (Hamre et al., 2022).

El hostigamiento laboral adopta diversas formas, desde la difusión de rumores y críticas constantes hasta la exclusión social y el sabotaje laboral. Estas acciones tienen un impacto significativo en la víctima, generando sentimientos de aislamiento y marginación en su entorno laboral. La combinación de estas conductas puede hacer que la persona se sienta apartada, menospreciada y desvalorizada en su lugar de trabajo, afectando su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse eficazmente. (Leymann, 1996).

Por otro lado, el desprestigio laboral puede ser consecuencia de varios factores, como el bajo rendimiento en el trabajo,

comportamientos inapropiados o una reputación negativa. El incumplimiento de las normas laborales, errores recurrentes o una falta de alineación con las expectativas laborales también pueden contribuir a esta percepción negativa. Estos elementos pueden llevar a una disminución en la valoración profesional de un individuo dentro del entorno laboral, afectando su imagen y la percepción que los demás tienen de su competencia y fiabilidad en el trabajo. (Leymann, 1996).

Ambos fenómenos, el hostigamiento y el desprestigio laborales, pueden tener un efecto devastador en el bienestar emocional y la reputación profesional de un individuo, creando un entorno laboral tóxico y perjudicial para su desarrollo personal y profesional. (Leymann, 1996).

El hostigamiento y el desprestigio laborales pueden tener raíces en varios factores dentro del entorno laboral. El estilo de liderazgo desempeña un papel crucial, ya que un liderazgo inadecuado, autoritario o permisivo puede propiciar un clima que facilite el hostigamiento o el deterioro de la reputación de los empleados. Además, la cultura organizacional, si no promueve valores de respeto y colaboración, puede contribuir al surgimiento de

comportamientos perjudiciales como la envidia y la competencia destructiva entre colegas, lo que a su vez puede alimentar tanto el hostigamiento como el desprestigio laboral. (Hamre et al., 2022).

Por otro lado, las personas más susceptibles a ser blanco de hostigamiento o desprestigio laboral suelen ser aquellas con baja autoestima, falta de habilidades para enfrentar estas situaciones y un sentido limitado de control sobre su entorno laboral. Esta vulnerabilidad puede hacer que sean objetivos más fáciles para aquellos que buscan menospreciarlos o perjudicarlos en el entorno laboral. (Hamre et al., 2022).

Estos factores y dinámicas pueden crear un ambiente propenso al hostigamiento y al desprestigio laboral, afectando negativamente tanto a la salud emocional de los individuos como al ambiente laboral en su conjunto. Por tanto, abordar estos problemas no solo requiere la implementación de políticas y programas de prevención, sino también un enfoque integral que promueva un liderazgo positivo, una cultura organizacional saludable y el apoyo a la salud mental y emocional de los empleados (Bai & Stewart, 2010).

El desprestigio laboral puede tener un impacto profundo en la salud mental y física de los trabajadores. Las consecuencias emocionales incluyen la ansiedad, la depresión, la fatiga y el estrés laboral, que pueden manifestarse como síntomas físicos y emocionales graves. La constante presión y la preocupación por la imagen y la valoración en el trabajo pueden afectar significativamente la salud mental de una persona, disminuyendo su bienestar general y su calidad de vida. (Hamre et al., 2022).

Además, estas repercusiones emocionales también influyen en la productividad y el compromiso laboral. Los trabajadores que experimentan desprestigio laboral pueden sentirse menos motivados, comprometidos y satisfechos en su trabajo. Esta disminución en el compromiso laboral y la satisfacción puede resultar en una reducción de la calidad del trabajo, disminución de la creatividad y menor eficiencia en las tareas laborales. (Vizcarra, 2021).

A nivel organizacional, el desprestigio laboral también puede tener implicaciones significativas. Una fuerza laboral desmotivada y afectada emocionalmente tiende a ser menos productiva y eficiente. Esto puede impactar la rentabilidad de la empresa, ya que la calidad

del trabajo y la eficiencia pueden verse comprometidas. (Lutgen et al., 2007).

Es esencial que las empresas adopten medidas proactivas y efectivas para abordar el hostigamiento y el desprestigio laboral, priorizando la creación de entornos laborales seguros y respetuosos. La formación en habilidades sociales representa un pilar fundamental en esta lucha, ya que capacita a los empleados para reconocer, gestionar y prevenir conflictos interpersonales, fomentando así una comunicación más efectiva y un trato más empático entre los miembros del equipo (Dominguez, 2018).

Asimismo, la promoción de una cultura organizacional saludable constituye un factor determinante en la prevención de estas conductas perjudiciales. Al impulsar valores de diversidad, inclusión, respeto y colaboración, se crea un ambiente donde los comportamientos inapropiados son menos tolerados y donde se valora la diversidad de opiniones y perspectivas. Esta cultura organizacional robusta no solo desalienta el hostigamiento y el desprestigio laboral, sino que también fortalece los lazos entre los empleados, fomentando un sentido de pertenencia y compromiso con la empresa (Aquino, 2017)

Además, establecer canales de comunicación efectivos y confidenciales es clave para empoderar a los trabajadores y garantizar que puedan denunciar situaciones de hostigamiento laboral sin temor a represalias. La creación de vías claras y accesibles para reportar incidentes permite una respuesta rápida y una intervención adecuada, enviando un mensaje claro de que la empresa está comprometida con la seguridad y el bienestar de sus empleados. Estas medidas no solo protegen a los individuos vulnerables, sino que también contribuyen a construir entornos laborales más saludables y productivos para todos. (Hamre et al., 2022).

Entorpecimiento del progreso (EP).

El Entorpecimiento del Progreso en el trabajo es un fenómeno que obstaculiza la capacidad de un empleado para desempeñarse eficazmente en sus tareas. Esto puede manifestarse a través de diversas formas, como interrupciones constantes en el flujo de trabajo, la asignación de tareas que carecen de sentido o no están alineadas con los objetivos laborales, o la reducción deliberada de recursos necesarios para llevar a cabo las labores (Mamani, 2020).

El hostigamiento laboral se presenta como una de las causas más significativas de este entorpecimiento. El impacto emocional del hostigamiento, como la frustración y la desmotivación, puede resultar en una disminución de la productividad y la eficacia laboral. El estrés y la ansiedad provocados por el hostigamiento pueden dificultar la concentración y la capacidad para desempeñarse de manera óptima en el trabajo, generando un ambiente laboral que impide el progreso y el logro de metas laborales (Almanza & Marulanda, 2022).

Esta interferencia en el progreso no solo afecta al individuo directamente involucrado, sino que también tiene repercusiones en la dinámica general del equipo y en los resultados finales de la empresa. La importancia de abordar el hostigamiento laboral radica no solo en el bienestar individual, sino también en la eficacia y el progreso general dentro del entorno laboral. (Hamre et al., 2022).

El Entorpecimiento del Progreso puede adoptar múltiples formas que impactan la capacidad del trabajador para desempeñarse eficazmente. La asignación de tareas monótonas y repetitivas puede disminuir la motivación y el interés en el trabajo, reduciendo la calidad y la eficiencia en la ejecución de las labores. Además, la restricción de recursos necesarios para realizar las tareas, como herramientas,

tiempo o apoyo adecuado, también puede limitar la efectividad en el trabajo, generando obstáculos innecesarios para el cumplimiento de objetivos (Lorenzo, 2018).

El aislamiento laboral, ya sea por exclusión social o falta de interacción con colegas, puede afectar negativamente la moral y la sensación de pertenencia, reduciendo así la eficacia laboral. Estos elementos pueden crear un entorno que desalienta el desarrollo profesional y la creatividad, afectando directamente la productividad y el progreso individual en el trabajo (López, 2010).

Estos obstáculos pueden ser causados por diversas razones, desde la falta de apoyo por parte de la empresa o los colegas, hasta el acoso laboral que afecta emocionalmente al trabajador. La ausencia de oportunidades para el crecimiento profesional y la falta de reconocimiento también contribuyen al Entorpecimiento del Progreso, desmotivando a los empleados y limitando su capacidad para avanzar en su carrera o mejorar en sus funciones laborales (Capuano, 2004).

Abordar estos factores y promover un entorno laboral que fomente el desarrollo, la colaboración y el apoyo mutuo es esencial

para contrarrestar el Entorpecimiento del Progreso. Esto no solo beneficiará al individuo, sino que también impulsará la eficacia y el éxito general dentro del entorno laboral. (Palma, 2004a).

El Entorpecimiento del Progreso pueden estar influenciados por múltiples factores dentro del entorno laboral. La cultura organizacional desempeña un papel crucial, ya que una cultura que tolera la falta de respeto, la competencia destructiva o la falta de apoyo puede propiciar situaciones de hostigamiento y desmotivación que obstaculizan el progreso laboral (Chóez & Vélez, 2021).

El estilo de liderazgo también es determinante. Un liderazgo autoritario, permisivo o que carece de empatía puede contribuir al deterioro del ambiente laboral, afectando el bienestar y la productividad de los empleados. Además, la falta de oportunidades claras para el desarrollo profesional, la escasez de reconocimiento y la ausencia de un camino claro para el crecimiento dentro de la empresa pueden generar frustración y desmotivación entre los trabajadores, contribuyendo al Entorpecimiento del Progreso. (Hamre et al., 2022).

Las personas más vulnerables a estas situaciones suelen ser aquellas con baja autoestima, escasa habilidad para enfrentar estas circunstancias y una sensación limitada de control sobre su entorno laboral. Esta falta de capacidad para contrarrestar o manejar adecuadamente estas situaciones los hace más propensos a ser afectados por el hostigamiento laboral y a experimentar un Entorpecimiento en su progreso profesional (Barriga, 2018).

Es crucial abordar estos factores para crear un entorno laboral más saludable y productivo. Promover una cultura de respeto y colaboración, brindar un liderazgo empático y ofrecer oportunidades claras de desarrollo pueden ayudar a mitigar el hostigamiento laboral y el Entorpecimiento del Progreso, favoreciendo el bienestar y la eficacia de los empleados.(Bai & Stewart, 2010).

El Entorpecimiento del Progreso en el entorno laboral puede tener consecuencias profundas y perjudiciales para la salud mental y física de los trabajadores. La persistencia de esta situación puede generar un alto nivel de estrés laboral, lo cual puede manifestarse en ansiedad, depresión, fatiga crónica y un aumento significativo en los niveles de estrés (Franceschi et al., 2021).

Estos efectos emocionales pueden impactar no solo la salud mental, sino también la salud física de los trabajadores, manifestándose a través de problemas como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, trastornos del sueño y otros síntomas físicos relacionados con el estrés laboral (González, 2014).

Además, el Entorpecimiento del Progreso puede tener repercusiones directas en la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral. La desmotivación derivada de la falta de progreso o desarrollo en el trabajo puede conducir a una disminución en el rendimiento, menor compromiso con las tareas laborales y una sensación general de insatisfacción en el entorno laboral. Esto, a su vez, puede afectar la calidad del trabajo realizado y, en última instancia, la rentabilidad y el éxito de la empresa (Cano, 2005).

Por tanto, abordar el Entorpecimiento del Progreso no solo es esencial para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene un impacto directo en la eficiencia y la efectividad general de la empresa. Promover un entorno laboral que fomente el progreso, la motivación y el desarrollo personal es crucial para garantizar un ambiente sano y productivo para todos los involucrados. (Lutgen et al., 2007).

Bloqueo de la comunicación (BBC).

El Bloqueo de la Comunicación en el entorno laboral representa un problema significativo que afecta la capacidad del trabajador para interactuar efectivamente con colegas y superiores. Esta situación se manifiesta a través de diversas formas, como la retención deliberada de información crucial para la ejecución de tareas, el aislamiento social al excluir al trabajador de conversaciones relevantes o la limitación en el acceso a canales de comunicación clave dentro de la empresa. (Leymann, 1990).

Este tipo de hostigamiento laboral puede generar consecuencias graves para la salud mental y física del trabajador afectado. La falta de información necesaria para llevar a cabo las responsabilidades laborales puede generar estrés, ansiedad y frustración. El aislamiento social y la exclusión de los canales de comunicación importantes pueden generar sentimientos de desconfianza, baja autoestima y aislamiento, lo que puede impactar negativamente la salud mental del individuo. (Leymann, 1990).

Además, el bloqueo de la comunicación puede tener repercusiones en el desempeño laboral, afectando la productividad y la eficacia en el trabajo. La falta de acceso a información relevante o la exclusión de redes de comunicación cruciales puede limitar la capacidad del trabajador para realizar sus tareas de manera efectiva, lo que podría generar un ambiente laboral estresante y poco colaborativo. (Leymann, 1990).

Abordar este tipo de hostigamiento laboral es fundamental para crear un entorno de trabajo saludable y productivo. Garantizar una comunicación abierta y transparente, así como promover una cultura que valore la inclusión y el respeto mutuo, es esencial para prevenir y abordar el bloqueo de la comunicación en el lugar de trabajo. Esto no solo protege la salud y el bienestar del trabajador, sino que también contribuye a un ambiente laboral más colaborativo y exitoso para todos. (Leymann, 1990).

El Bloqueo de la Comunicación puede ser resultado de una variedad de factores dentro del entorno laboral. La falta de habilidades sociales y comunicativas tanto en los empleados como en los líderes puede limitar la capacidad para interactuar de manera efectiva y

abierta, obstaculizando la fluidez y la transmisión adecuada de información necesaria para el trabajo (Mora & Osorio, 2000).

El acoso laboral también puede ser una causa significativa de este bloqueo. Cuando un individuo o un grupo hostiga a otro, a menudo se utiliza la exclusión y el bloqueo de la comunicación como tácticas para aislar o marginar a la persona afectada, dificultando su participación en conversaciones o acceso a información relevante (Mora & Osorio, 2000).

La cultura organizacional negativa, caracterizada por la falta de transparencia, la desconfianza o la competencia destructiva, también puede ser una fuente de bloqueo en la comunicación. Si la cultura de una empresa no fomenta una comunicación abierta y honesta, los canales de comunicación pueden ser obstaculizados, lo que limita la fluidez y la claridad en la transmisión de información (Mora & Osorio, 2000).

Además, la falta de comunicación efectiva en sí misma puede contribuir al bloqueo de la comunicación. Cuando no se establecen canales claros o no se practica una comunicación abierta y eficiente,

pueden surgir malentendidos, conflictos y tensiones entre los trabajadores, lo que a su vez puede resultar en bloqueos en la comunicación debido a la falta de disposición para interactuar. (Leymann, 1990).

Abordar estas causas del Bloqueo de la Comunicación implica promover una cultura de comunicación abierta y respetuosa, así como brindar capacitación en habilidades de comunicación y fomentar un entorno que valore la colaboración y el intercambio de información para prevenir estas situaciones perjudiciales en el lugar de trabajo. (Leymann, 1990).

Los trabajadores más susceptibles al Bloqueo de la Comunicación suelen ser aquellos que presentan ciertos niveles de vulnerabilidad emocional y social en el entorno laboral. La baja autoestima puede hacer que los individuos sean más propensos a verse afectados por el bloqueo de la comunicación, ya que pueden sentirse menos capaces de enfrentar estas situaciones o de buscar alternativas para contrarrestarlas. (Leymann, 1990).

La falta de capacidad para responder efectivamente a estas situaciones también aumenta la vulnerabilidad. Aquellos que carecen de habilidades para manejar adecuadamente el bloqueo en la comunicación pueden enfrentar mayores dificultades para superar estas barreras y encontrar soluciones alternativas. (Mora & Osorio, 2000)

El bajo nivel de control sobre el entorno laboral también juega un papel importante. Aquellos trabajadores que sienten que no tienen influencia o capacidad para cambiar la dinámica laboral pueden ser más vulnerables al bloqueo de la comunicación, ya que pueden sentirse atrapados en situaciones perjudiciales sin posibilidad de cambio. (Mora & Osorio, 2000)

Los factores de riesgo, como la falta de apoyo por parte de la empresa o los colegas, el acoso laboral y la falta de oportunidades para el desarrollo profesional, pueden agravar la vulnerabilidad de los trabajadores al bloqueo de la comunicación. Estos factores pueden crear un entorno laboral poco propicio para la colaboración, el crecimiento y la interacción efectiva, lo que aumenta la probabilidad de bloqueos en la comunicación y sus consecuencias negativas en el bienestar laboral. (Leymann, 1990).

El Bloqueo de la Comunicación puede generar un impacto significativo en la salud y el bienestar de los trabajadores. La falta de acceso a información crucial y la exclusión de canales de comunicación relevantes pueden provocar estrés, ansiedad y frustración en el entorno laboral. Esta situación puede llevar a la aparición de síntomas asociados con problemas de salud mental, como ansiedad y depresión, afectando negativamente la salud emocional de los trabajadores. (Mora & Osorio, 2000)

El estrés laboral también puede aumentar considerablemente debido al bloqueo de la comunicación. La incertidumbre generada por la falta de información necesaria para realizar las tareas puede contribuir a un entorno laboral estresante. Este estrés puede manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y fatiga, afectando así la salud física de los empleados. (Lutgen et al., 2007).

Además, el bloqueo en la comunicación puede resultar en una baja satisfacción laboral. La falta de acceso a la información y la exclusión de conversaciones o decisiones importantes pueden generar

descontento y disminuir el compromiso y la satisfacción de los trabajadores con su trabajo. (Lutgen et al., 2007).

A nivel de productividad y calidad del trabajo, el bloqueo en la comunicación puede ser especialmente perjudicial. La falta de acceso a información vital puede dificultar la ejecución efectiva de tareas, afectar la toma de decisiones y limitar la capacidad de los empleados para realizar su trabajo de manera eficiente y con calidad. (Lutgen et al., 2007).

Intimidación encubierta (IR).

La Intimidación Encubierta es una forma de hostigamiento laboral que opera a través de métodos más sutiles y disimulados. Esta conducta intimidatoria puede adoptar diversas formas que, aunque no sean directamente agresivas, pueden tener un impacto profundo en el bienestar emocional y la autoestima del trabajador. (Guerrero, 2017).

El aislamiento social es una de las tácticas comunes de este tipo de hostigamiento, donde se excluye al trabajador de interacciones sociales importantes o se le margina deliberadamente en eventos

laborales o decisiones relevantes. Además, la crítica constante y la desvalorización del trabajo del individuo socavan su confianza y autoestima, minando su sentido de valía en el entorno laboral. (Guerrero, 2017).

Otra manifestación común de la Intimidación Encubierta es la manipulación de la percepción del trabajador en el lugar de trabajo. Esto puede incluir la difusión de información falsa o la distorsión de la imagen y reputación del empleado para socavar su credibilidad y posición dentro de la empresa. (Guerrero, 2017).

A pesar de que estos comportamientos pueden ser menos evidentes que otras formas de hostigamiento laboral más directo, sus efectos pueden ser igualmente perjudiciales para la salud emocional y la moral del trabajador afectado. La Intimidación Encubierta puede crear un entorno laboral tóxico y desmotivador, afectando la productividad y el bienestar de los empleados. Es fundamental identificar y abordar estas conductas para garantizar un entorno laboral más saludable y respetuoso. (Guerrero, 2017).

La Intimidación Encubierta puede ser particularmente desafiante de identificar debido a su naturaleza insidiosa y no tan evidente. Los métodos sutiles y manipulativos utilizados en este tipo de hostigamiento pueden hacer que los trabajadores se sientan confundidos o inseguros sobre lo que está sucediendo en su entorno laboral. (OIT, 2021).

La falta de señales directas de hostigamiento puede llevar a que las víctimas de Intimidación Encubierta no reconozcan de inmediato lo que están experimentando. Estos comportamientos pueden ser percibidos como situaciones aisladas o simplemente malentendidos, lo que dificulta que los trabajadores identifiquen la situación como un patrón de hostigamiento. (OIT, 2021).

Además, los efectos psicológicos de este tipo de hostigamiento, como la manipulación emocional o la erosión gradual de la autoestima, pueden hacer que las víctimas se sientan desorientadas y duden de sus propias percepciones. Esto puede prolongar el tiempo que los lleva reconocer que están siendo objeto de hostigamiento laboral. (OIT, 2021).

Es esencial fomentar una cultura organizacional que promueva la sensibilización y la comprensión de estos tipos de hostigamiento, así como proporcionar canales de denuncia seguros y confidenciales para que los empleados puedan informar sobre cualquier situación que les cause malestar en el trabajo. Reconocer y abordar la Intimidación Encubierta requiere una mayor conciencia y un compromiso por parte de la empresa para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos. (OIT, 2021).

Es cierto que ciertos trabajadores pueden ser más susceptibles a la Intimidación Encubierta en función de diversas vulnerabilidades y circunstancias personales. Aquellos con baja autoestima pueden ser más propensos a verse afectados por este tipo de hostigamiento, ya que pueden ser más sensibles a la crítica constante o a la desvalorización de su trabajo.

La falta de habilidades sociales y comunicativas también puede aumentar la vulnerabilidad, ya que los individuos pueden tener dificultades para identificar o confrontar este tipo de comportamientos, así como para buscar apoyo o soluciones efectivas.

El bajo nivel de control sobre el entorno laboral puede dejar a los trabajadores en una posición más vulnerable a la Intimidación Encubierta, ya que pueden sentir que no tienen la capacidad de cambiar o contrarrestar estas situaciones adversas. (Hamre et al., 2022).

Además, factores como la falta de apoyo por parte de la empresa o los colegas, el acoso laboral y una cultura organizacional negativa pueden crear un entorno laboral propicio para la Intimidación Encubierta. Estos factores pueden alimentar y perpetuar este tipo de hostigamiento, haciéndolo más difícil de detectar o abordar. (Hamre et al., 2022).

Es crucial que las empresas se enfoquen en crear una cultura de apoyo, respeto y comunicación abierta para reducir la vulnerabilidad de los trabajadores frente a la Intimidación Encubierta. Brindar recursos y capacitación para el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas, así como establecer políticas claras contra el acoso y el hostigamiento, son medidas importantes para prevenir y abordar este tipo de comportamientos dañinos en el entorno laboral. (Hamre et al., 2022).

La Intimidación Encubierta puede tener un impacto significativo en la salud mental y física de los trabajadores. La exposición prolongada a este tipo de hostigamiento puede generar altos niveles de estrés, ansiedad y afectar el bienestar emocional de los empleados. La constante presión psicológica derivada de la manipulación y los comportamientos sutiles puede contribuir al desarrollo de síntomas de ansiedad y depresión, así como al aumento del estrés laboral. (Lutgen et al., 2007).

Esta situación puede crear un ambiente laboral tenso y desagradable que afecta la satisfacción general en el trabajo. Los trabajadores que son víctimas de Intimidación Encubierta pueden experimentar una disminución en su motivación, compromiso y satisfacción laboral, lo que afecta negativamente su bienestar general y su desempeño laboral. (Lutgen et al., 2007).

Además, la preocupación constante por protegerse a sí mismos de las tácticas de intimidación puede distraer a los trabajadores de sus responsabilidades laborales. Esta distracción puede afectar la concentración y la calidad del trabajo, reduciendo así la productividad y la eficiencia laboral. La ansiedad y el estrés resultantes pueden dificultar la capacidad de los empleados para enfocarse en sus tareas

laborales y desempeñarse a su máximo potencial. (Lutgen et al., 2007).

Es crucial abordar y prevenir la Intimidación Encubierta en el entorno laboral para proteger la salud y el bienestar de los empleados, así como para mantener un ambiente laboral productivo y saludable. Esto implica promover una cultura organizacional que valore la comunicación abierta, el respeto y el apoyo entre los trabajadores, además de establecer políticas claras contra el hostigamiento y el acoso laboral. (Lutgen et al., 2007).

Intimidación manifiesta (IM).

La Intimidación Manifiesta en el entorno laboral implica el uso directo y explícito de comportamientos intimidatorios para controlar, amenazar o coaccionar a un trabajador. Este tipo de hostigamiento se presenta a través de acciones claras y evidentes que buscan intimidar o ejercer poder sobre el individuo. (González & Rodríguez, 2006).

Entre las manifestaciones de la Intimidación Manifiesta se encuentran el acoso sexual, que implica conductas sexuales no

deseadas o comentarios ofensivos que crean un ambiente hostil o intimidante para el trabajador. Además, puede incluir agresiones físicas, como empujones o golpes, así como agresiones verbales como insultos, amenazas o humillaciones en público. (González & Rodríguez, 2006).

Otra forma común de Intimidación Manifiesta es la amenaza de despido o represalias directas en caso de que el trabajador no cumpla con ciertas demandas o no se someta a las instrucciones del acosador. (González & Rodríguez, 2006).

Este tipo de hostigamiento puede tener un impacto significativo en la salud emocional y física de los trabajadores, generando altos niveles de estrés, ansiedad, miedo y en casos extremos, trauma emocional o psicológico. Además, puede afectar gravemente la moral y la satisfacción laboral, así como el desempeño y la productividad en el trabajo. (González & Rodríguez, 2006).

Es esencial tomar medidas concretas para prevenir y abordar la Intimidación Manifiesta en el entorno laboral, promoviendo una cultura de respeto, tolerancia cero hacia el acoso y estableciendo

políticas claras que protejan a los empleados de este tipo de comportamientos abusivos. (González & Rodríguez, 2006).

La Intimidación Manifiesta se caracteriza precisamente por ser más visible y directa en comparación con otras formas de hostigamiento laboral. Debido a su naturaleza abierta y explícita, los comportamientos intimidatorios son más evidentes y pueden ser detectados con mayor facilidad.

Los trabajadores que sufren Intimidación Manifiesta pueden experimentar una amplia gama de emociones negativas, desde miedo y ansiedad hasta sentimientos de humillación y degradación. El impacto emocional de estas experiencias puede ser significativo, afectando profundamente la autoestima, la confianza en sí mismos y la percepción de su propio valor en el entorno laboral.

El miedo a represalias, el estrés constante y la sensación de ser menospreciados o desvalorizados pueden crear un ambiente laboral tóxico y hostil para los afectados. Esta situación no solo afecta la salud emocional de los trabajadores, sino que también puede tener un

impacto en su desempeño laboral, su bienestar general y su calidad de vida fuera del trabajo.

Es esencial abordar la Intimidación Manifiesta de manera inmediata y efectiva en el entorno laboral. Esto implica implementar políticas claras contra el acoso y el hostigamiento, proporcionar canales de denuncia seguros y confidenciales, y promover una cultura organizacional que fomente el respeto, la empatía y la tolerancia cero hacia cualquier forma de comportamiento intimidatorio. Estas acciones son fundamentales para garantizar un entorno laboral seguro, saludable y respetuoso para todos los empleados (ONU, 2019).

Existen ciertos factores y características personales que pueden aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores a ser víctimas de Intimidación Manifiesta en el entorno laboral. La baja autoestima puede hacer que los individuos sean más susceptibles a sentirse intimidados o menos capaces de enfrentar situaciones intimidatorias.

La falta de habilidades sociales y comunicativas también puede contribuir a la vulnerabilidad, ya que puede resultar más difícil

para estos trabajadores defenderse o responder adecuadamente a la intimidación de manera efectiva.

Asimismo, un bajo nivel de control sobre el entorno laboral puede aumentar la susceptibilidad a la intimidación. Aquellos trabajadores que sienten que no tienen la capacidad de influir o cambiar la dinámica laboral pueden ser más propensos a ser víctimas de comportamientos intimidatorios.’

Los factores de riesgo, como la falta de apoyo por parte de la empresa o los colegas, el acoso laboral y una cultura organizacional negativa, pueden contribuir significativamente a la manifestación y perpetuación de la Intimidación Manifiesta en el lugar de trabajo. Estos factores crean un entorno propicio para la intimidación abierta y directa, lo que puede dificultar aún más la capacidad de los trabajadores para defenderse o resistir este tipo de comportamiento abusivo. (Leymann, 1996).

la Intimidación Manifiesta en el entorno laboral puede tener repercusiones profundas y perjudiciales para la salud y el bienestar de los empleados. Las personas que son víctimas de este tipo de

hostigamiento pueden experimentar una amplia gama de problemas de salud mental, como ansiedad, depresión y estrés laboral. El impacto psicológico de ser objeto de comportamientos intimidatorios directos y abiertos puede ser extremadamente dañino, generando niveles significativos de angustia emocional. (Lutgen et al., 2007).

Esta situación también puede conducir a una baja satisfacción laboral, ya que el ambiente laboral se vuelve tenso y hostil. La presencia constante de la intimidación puede disminuir el disfrute y la motivación en el trabajo, afectando negativamente la calidad de vida laboral de los empleados afectados. (Lutgen et al., 2007).

Además, la Intimidación Manifiesta puede perjudicar la productividad y la calidad del trabajo. Los trabajadores que están preocupados por protegerse a sí mismos de las tácticas intimidatorias pueden tener dificultades para concentrarse en sus tareas laborales. El estrés y la distracción causados por la intimidación pueden impactar la capacidad de los empleados para desempeñarse de manera óptima, lo que afecta la eficiencia y la calidad de su trabajo. (Lutgen et al., 2007).

Es fundamental abordar y prevenir la Intimidación Manifiesta en el lugar de trabajo para proteger la salud y el bienestar de los empleados. Esto implica implementar medidas preventivas, establecer políticas claras contra el acoso y el hostigamiento, así como proporcionar apoyo y recursos para las víctimas. Un ambiente laboral seguro y respetuoso es crucial para garantizar que todos los trabajadores puedan desempeñarse en un entorno que promueva su bienestar físico y emocional. (Lutgen et al., 2007).

La implementación de estrategias preventivas y de acción contra el hostigamiento laboral y la Intimidación Manifiesta es un pilar fundamental en el desarrollo de entornos laborales seguros y respetuosos. Una capacitación continua en habilidades sociales y comunicativas puede equipar a los empleados con las herramientas necesarias para reconocer, abordar y resolver conflictos de manera constructiva. Esto no solo fortalece las relaciones interpersonales, sino que también previene situaciones que puedan derivar en hostigamiento. (Lutgen et al., 2007).

Asimismo, promover una cultura organizacional saludable implica inculcar valores de respeto, diversidad y empatía en todos los niveles de la empresa. Esto se logra a través de políticas claras y un

liderazgo comprometido con la prevención y erradicación del hostigamiento laboral. Una cultura de apertura y tolerancia cero hacia cualquier forma de intimidación fomenta la confianza entre los empleados y ofrece un ambiente donde se sientan seguros para reportar cualquier incidente. (Lutgen et al., 2007).

La existencia de canales de comunicación efectivos y confidenciales es esencial. Los empleados deben sentirse cómodos y respaldados al denunciar incidentes de hostigamiento. Además, garantizar que los trabajadores afectados por la Intimidación Manifiesta tengan acceso a recursos de apoyo, como asesoramiento psicológico o servicios de recursos humanos, es crucial para proporcionarles el respaldo necesario y ayudarles a sobrellevar la situación. Capacitar a los gerentes y supervisores para reconocer, abordar y gestionar adecuadamente cualquier incidente de hostigamiento laboral es también clave en la prevención y erradicación de este tipo de comportamientos en el entorno laboral. (Lutgen et al., 2007).

Desprestigio personal (DP).

El Desprestigio Personal en el ámbito laboral implica acciones deliberadas que buscan socavar la imagen, reputación o autoestima de un trabajador. Este tipo de hostigamiento se manifiesta a través de comportamientos que pueden ser sutiles o directos, pero que tienen el objetivo común de menoscabar la valía del individuo en el entorno laboral. (Hamre et al., 2022).

Las acciones de Desprestigio Personal pueden incluir la difusión de rumores, el chisme, la difamación o la crítica constante hacia el trabajador. Estos comportamientos pueden tener lugar en conversaciones informales, en reuniones laborales o incluso en medios de comunicación internos, y tienen como fin dañar la percepción que los demás tienen sobre la persona afectada. (Hamre et al., 2022).

Además, el ostracismo o la exclusión social también son formas de Desprestigio Personal. La marginación deliberada del individuo, ya sea evitándolo en actividades sociales o excluyéndolo de conversaciones o proyectos laborales importantes, puede ser un

método utilizado para minar su autoestima y su integración en el equipo de trabajo. (Hamre et al., 2022).

Este tipo de hostigamiento no solo afecta la autoestima y la moral del trabajador, sino que también puede tener un impacto significativo en su rendimiento laboral y su bienestar emocional. Es crucial abordar este comportamiento, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la colaboración y la tolerancia cero hacia cualquier forma de hostigamiento laboral. (Hamre et al., 2022).

El Desprestigio Personal puede tener repercusiones devastadoras, ya que va más allá del entorno laboral y puede afectar la autoestima y la reputación de un trabajador en su vida tanto profesional como personal. El daño causado por estas acciones puede trascender los límites de la oficina, repercutiendo en la percepción que otros tienen sobre la persona afectada, incluso fuera del contexto laboral. (Hamre et al., 2022).

Una de las características más desafiantes del Desprestigio Personal es su naturaleza encubierta y discreta. Los comportamientos

asociados, como difamación, críticas constantes o exclusión social, suelen llevarse a cabo en entornos más privados o en pequeños grupos, lo que dificulta su detección o incluso la presentación de pruebas tangibles de estos actos de hostigamiento. (Hamre et al., 2022).

Esta dificultad para detectar el Desprestigio Personal puede hacer que sea aún más pernicioso, ya que las víctimas pueden encontrarse aisladas y sin recursos claros para abordar la situación. Además, el impacto psicológico de este tipo de hostigamiento puede ser profundo, afectando negativamente la autoconfianza, la salud mental y emocional del individuo. (Hamre et al., 2022).

Para contrarrestar el Desprestigio Personal, es esencial fomentar un entorno laboral que promueva la transparencia, la comunicación abierta y la sensibilización sobre estas formas sutiles de hostigamiento. La creación de políticas claras, la capacitación en habilidades de comunicación y resolución de conflictos, así como la promoción de una cultura de respeto y colaboración, son fundamentales para prevenir y abordar este tipo de hostigamiento en el lugar de trabajo. Además, brindar vías seguras y confidenciales para denunciar estas conductas es crucial para proteger a los empleados y erradicar este tipo de comportamientos tóxicos. (Hamre et al., 2022).

Ciertos trabajadores pueden ser más susceptibles al Desprestigio Personal en el entorno laboral debido a diversos factores y características personales. Aquellos con baja autoestima pueden ser más propensos a verse afectados por este tipo de hostigamiento, ya que tienen una percepción más vulnerable de sí mismos y son más sensibles a las críticas o al rechazo. (Pérez et al., 2023).

La falta de habilidades sociales y comunicativas también puede aumentar la vulnerabilidad al Desprestigio Personal. Las personas que carecen de las habilidades necesarias para defenderse o responder a situaciones de conflicto pueden tener dificultades para contrarrestar estas conductas dañinas o para buscar apoyo adecuado. (Pérez et al., 2023).

Además, aquellos trabajadores que sienten que tienen un bajo nivel de control sobre su entorno laboral pueden verse más afectados. Esto podría ser resultado de un entorno laboral en el que no se sienten respaldados o donde no perciben tener la capacidad para influir en su situación laboral. (Pérez et al., 2023).

Los factores de riesgo, como la falta de apoyo por parte de la empresa, el acoso laboral o una cultura organizacional negativa, son fundamentales en la creación de un entorno propicio para el Desprestigio Personal. Estos factores pueden contribuir al surgimiento y perpetuación de este tipo de hostigamiento, creando un ambiente laboral que tolera o incluso fomenta este tipo de comportamientos perjudiciales. Es fundamental abordar estos factores para prevenir y contrarrestar el Desprestigio Personal en el lugar de trabajo. (Pérez et al., 2023).

El Desprestigio Personal puede tener un impacto devastador en la salud mental y física de los empleados. Las personas que sufren este tipo de hostigamiento pueden experimentar altos niveles de estrés, ansiedad y depresión. El constante temor a ser objeto de críticas, difamación o exclusiones puede generar un ambiente laboral tóxico y desgastante, lo que afecta significativamente su bienestar emocional. (Pérez et al., 2023).

Esta tensión constante y la preocupación por la propia reputación pueden resultar en un estrés laboral crónico. El enfoque desviado hacia la protección de la propia imagen puede distraer a los empleados de sus responsabilidades laborales, reduciendo su

capacidad para concentrarse en el trabajo y cumplir con sus tareas de manera efectiva. (Pérez et al., 2023).

Además, el Desprestigio Personal puede tener consecuencias profundas en la satisfacción laboral. Un ambiente de trabajo en el que uno se siente despreciado o cuestionado constantemente puede minar la motivación y el disfrute del trabajo. Esto puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo, así como a una menor productividad, lo que impacta directamente en el rendimiento laboral individual y, en consecuencia, en la eficiencia general de la empresa. (Pérez et al., 2023).

Es vital que las organizaciones aborden el Desprestigio Personal en el lugar de trabajo, promoviendo una cultura de respeto, sensibilizando sobre estos problemas y proporcionando recursos y canales adecuados para denunciar estas conductas. Un ambiente laboral seguro y de apoyo es esencial para salvaguardar la salud y el bienestar de los empleados y para garantizar un rendimiento óptimo en el trabajo. (Lutgen et al., 2007).

La formación en habilidades sociales y comunicativas resulta fundamental para equipar a los empleados con las herramientas necesarias para enfrentar y resolver conflictos de manera constructiva. Proporcionar a los trabajadores estrategias para comunicarse eficazmente, gestionar el conflicto de manera asertiva y fomentar relaciones laborales positivas puede prevenir situaciones de hostigamiento. Esta formación no solo fortalece la capacidad de los empleados para lidiar con dificultades interpersonales, sino que también contribuye a un ambiente laboral más armonioso y colaborativo. (Lutgen et al., 2007).

La promoción de una cultura organizacional saludable es clave para prevenir el Desprestigio Personal. Esto implica establecer políticas claras y prácticas que respalden la igualdad, el respeto y la tolerancia cero hacia cualquier forma de hostigamiento. La creación de un entorno donde cada individuo se sienta valorado y respetado no solo fortalece la cohesión del equipo, sino que también disuade la ocurrencia de comportamientos perjudiciales. (Lutgen et al., 2007).

Los canales de comunicación efectivos son fundamentales para proporcionar a los empleados vías seguras y confidenciales para informar y denunciar incidentes de Desprestigio Personal. Además,

garantizar que los trabajadores afectados tengan acceso a recursos de apoyo, como servicios de recursos humanos capacitados o programas de asesoramiento externos, es esencial para brindarles el respaldo necesario. Capacitar a los gerentes y supervisores para identificar y abordar de manera adecuada cualquier indicio de Desprestigio Personal no solo contribuye a la prevención, sino que también crea un entorno donde los problemas pueden ser tratados de manera proactiva y eficaz. (Lutgen et al., 2007).

2.2.2. Clima organizacional.

El clima laboral representa el "alma" del entorno de trabajo, reflejando las percepciones, actitudes y emociones colectivas de los empleados dentro de una organización. Un clima laboral positivo se caracteriza por la confianza, el apoyo mutuo, la apertura a nuevas ideas y el reconocimiento del trabajo bien hecho. Este tipo de ambiente fomenta la satisfacción laboral y fortalece la motivación intrínseca de los empleados, lo que a su vez impulsa el compromiso y la productividad en sus labores. (Guerrero, 2017).

Por otro lado, un clima laboral negativo está marcado por la desconfianza, la falta de comunicación, los conflictos frecuentes o la falta de reconocimiento. Este entorno puede generar desmotivación, estrés, descontento y desvinculación por parte de los empleados, lo que afecta directamente su rendimiento y la calidad del trabajo realizado. Además, un clima laboral adverso puede llevar a altos niveles de rotación de personal, ausentismo y dificultades para retener talento en la organización. (Guerrero, 2017).

La importancia del clima laboral radica en su capacidad para influir en el bienestar emocional y en el rendimiento de los empleados. Un clima positivo no solo beneficia a los trabajadores en términos de satisfacción y compromiso, sino que también impacta en los resultados y la competitividad de la empresa. Por ello, gestionar y promover un clima laboral saludable es fundamental para el éxito y la efectividad de cualquier organización. (Guerrero, 2017).

El clima laboral surge de una combinación de elementos internos y externos que moldean la atmósfera y las dinámicas dentro de una organización. Los factores internos, como la cultura organizacional, desempeñan un papel fundamental en la configuración del clima laboral. Esta cultura se refiere a los valores, normas, creencias y comportamientos compartidos por los miembros de la organización. Las políticas de recursos humanos, el estilo de liderazgo adoptado y la calidad de la comunicación son componentes internos clave que contribuyen a la percepción general del ambiente laboral. (Guerrero, 2017).

Por otro lado, los factores externos también tienen un impacto significativo en el clima laboral. La economía, la situación del mercado laboral y las tendencias sociales y culturales externas pueden influir en la percepción colectiva de los empleados sobre su lugar de trabajo. Por ejemplo, en tiempos de incertidumbre económica, es posible que los empleados sientan mayor presión o estrés laboral, lo que podría afectar la percepción general del clima laboral. (Guerrero, 2017).

La interacción entre estos factores internos y externos es dinámica y compleja, ya que cada uno puede influir en los demás. Una cultura organizacional sólida y políticas de recursos humanos efectivas pueden contrarrestar los efectos negativos de las tendencias externas, mientras que una mala gestión de estos aspectos internos puede exacerbar los impactos negativos del entorno externo en el clima laboral. La comprensión y la gestión de ambos conjuntos de factores son fundamentales para mantener un ambiente laboral saludable y productivo. (Guerrero, 2017).

El clima laboral se compone de las percepciones, las actitudes y las emociones compartidas por los empleados sobre su entorno laboral y las relaciones dentro de la organización. Este ambiente o contexto percibido influye significativamente en la forma en que los trabajadores se desempeñan, interactúan y se sienten dentro de su ambiente laboral. (Mamani, 2023).

Las percepciones de los empleados sobre aspectos como el apoyo de la dirección, la equidad, la comunicación, la cooperación entre colegas y la claridad en los roles pueden

influir en su motivación, satisfacción y bienestar. Un clima laboral positivo, caracterizado por relaciones colaborativas, apoyo mutuo y un sentido de pertenencia, tiende a aumentar la motivación y la satisfacción de los trabajadores. Esto puede conducir a un mayor compromiso con las tareas laborales, una mayor productividad y un mejor bienestar emocional. (Mamani, 2023).

Por otro lado, un clima laboral negativo, marcado por la falta de apoyo, la comunicación deficiente o los conflictos interpersonales, puede afectar negativamente la motivación y la satisfacción de los empleados. Esto puede llevar a una disminución en la productividad, una mayor rotación de personal y un ambiente laboral menos saludable. (Mamani, 2023).

Por tanto, comprender y gestionar el clima laboral es esencial para promover un entorno de trabajo saludable y productivo. Las organizaciones que priorizan el fomento de un clima laboral positivo suelen disfrutar de empleados más comprometidos, motivados y satisfechos, lo que a su vez se

traduce en un mejor desempeño organizacional. (Mamani, 2023).

Una variedad de elementos contribuye al clima laboral. La comunicación clara y efectiva es fundamental, ya que establece la base para relaciones laborales saludables. Una cultura organizacional positiva, que abarque valores compartidos, normas y prácticas, también influye enormemente en cómo los empleados perciben su entorno laboral (Palma, 2004b).

El liderazgo desempeña un papel crucial en la configuración del clima laboral. Los líderes que fomentan un ambiente de confianza, apoyo y desarrollo personal tienden a promover un clima positivo. Asimismo, el trabajo en equipo y la colaboración son vitales; un ambiente donde se valora la cooperación y se promueve la diversidad de ideas tiende a generar un clima más satisfactorio (Chiang et al., 2007).

Las condiciones laborales, que incluyen aspectos como el equilibrio entre vida laboral y personal, el entorno

físico de trabajo y la carga laboral, también inciden en el clima laboral. Una gestión atenta de estas condiciones puede mejorar significativamente el bienestar de los trabajadores (Mamani, 2023).

Un clima laboral positivo no solo beneficia a los empleados, sino que también repercute directamente en la productividad y el desempeño de la organización. Los empleados satisfechos y comprometidos tienden a ser más productivos, se ausentan menos y están más dispuestos a colaborar, lo que contribuye al éxito general de la empresa. Por lo tanto, la gestión proactiva del clima laboral es esencial para promover un entorno laboral saludable y optimizar el rendimiento organizacional. (Mamani, 2023).

La gestión del clima laboral ha ganado relevancia debido a su impacto significativo en el desempeño y el bienestar de los empleados, y en última instancia, en el éxito de las organizaciones. Numerosos estudios respaldan la idea de que un clima laboral positivo está estrechamente vinculado con la satisfacción y el compromiso de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten valorados,

respaldados y motivados, tienden a mostrar un mayor nivel de compromiso con sus tareas y con los objetivos de la organización. (Mamani, 2023).

Además, un clima laboral favorable puede desempeñar un papel crucial en la retención de talento. Al crear un entorno en el que los empleados se sienten cómodos, valorados y tienen oportunidades de crecimiento, las organizaciones pueden reducir la rotación de personal. Esto no solo implica ahorros en los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados, sino que también contribuye a mantener un capital humano sólido y experimentado (Pérez et al., 2023)

Un clima laboral negativo puede generar consecuencias adversas tanto para la salud física como mental de los empleados. El estrés, la ansiedad, la depresión y otros problemas de salud mental son más probables en entornos laborales donde prevalece un clima negativo. Este ambiente tenso y conflictivo puede generar una sensación de inseguridad, desconfianza y desmotivación entre los

trabajadores, lo que impacta directamente en su bienestar emocional. (González, 2017).

Además, un clima laboral adverso también puede conducir a conflictos y tensiones interpersonales. La falta de comunicación efectiva, la ausencia de apoyo, la percepción de desigualdades o injusticias, entre otros factores, pueden crear un entorno propicio para el surgimiento de conflictos entre colegas. Esto no solo afecta la dinámica del equipo, sino que también puede impactar negativamente en la calidad del trabajo y en la colaboración entre los miembros del equipo. (González, 2017).

En última instancia, un clima laboral negativo no solo tiene efectos directos en la salud y el bienestar de los empleados, sino que también puede tener repercusiones en la productividad y el rendimiento general de la organización. Por ello, la gestión proactiva para identificar, abordar y corregir los aspectos que generan un ambiente laboral desfavorable es crucial para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo. (González, 2017).

La gestión efectiva del clima laboral es esencial para las organizaciones, ya que influye en múltiples aspectos del entorno laboral y el bienestar de los empleados. Un clima laboral positivo no solo promueve la satisfacción laboral y el compromiso, sino que también tiene un impacto directo en la productividad y el rendimiento general de la organización. (Galdeano & Barderas, 2010).

Cuando los trabajadores se sienten valorados, respaldados y motivados, su nivel de satisfacción con el trabajo aumenta, lo que se traduce en un compromiso más sólido con las metas y objetivos de la organización. Este mayor compromiso puede llevar a un aumento en la productividad, ya que los empleados están más motivados para contribuir al éxito de la empresa (Denison, 2001).

Además, un clima laboral positivo puede tener efectos positivos en términos de retención de talento. La reducción del absentismo y la rotación de personal contribuye a mantener una fuerza laboral estable y

experimentada. Esto no solo reduce los costos asociados a la contratación y formación de nuevos empleados, sino que también contribuye a una imagen positiva de la organización en el mercado laboral. (Guerrero, 2017).

Un clima laboral negativo puede tener un impacto considerable tanto en los trabajadores como en la organización en su conjunto. El estrés laboral, los conflictos interpersonales y la insatisfacción laboral son algunas de las consecuencias directas de un ambiente de trabajo poco saludable. Este tipo de entorno puede resultar agotador emocionalmente para los empleados, lo que afecta su bienestar y su capacidad para realizar sus tareas de manera efectiva (Catherine, 2016).

Además, un clima laboral negativo puede traducirse en una disminución significativa en la productividad. Los empleados que se sienten estresados, insatisfechos o desmotivados son menos propensos a comprometerse completamente con sus tareas laborales. Esto puede resultar en una baja calidad en el trabajo realizado y en una disminución en la eficiencia general. (Catherine, 2016).

El alto índice de absentismo y la rotación de personal elevada también son consecuencias comunes de un clima laboral negativo. Los empleados que experimentan un ambiente laboral poco saludable son más propensos a faltar al trabajo y a buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que puede generar una pérdida significativa de talento humano y recursos para la organización. (WorkMeter, 2023).

2.2.2.1. Dimensiones de la variable clima organizacional

Autorrealización o realización personal

La teoría de Maslow es esencial en la comprensión de la autorrealización en el ámbito laboral. Según su jerarquía de necesidades, las personas buscan satisfacer primero sus necesidades fisiológicas básicas (como alimentos y refugio) y de seguridad (empleo, estabilidad, etc.). Una vez que estas necesidades están cubiertas, los individuos se enfocan en necesidades más elevadas, como la afiliación social, la estima y, en última instancia, la autorrealización (Maslow, 1943).

En el contexto laboral, la autorrealización se relaciona con permitir a los empleados desarrollar su máximo potencial. Esto significa brindar oportunidades para el crecimiento personal y profesional, permitiendo que los empleados trabajen en proyectos desafiantes que les permitan expresar su creatividad, habilidades y talentos (Salas, 2018).

Varios estudios han demostrado que cuando las organizaciones priorizan el crecimiento y desarrollo de sus empleados, se crea un entorno más satisfactorio y productivo. Los programas de capacitación, la asignación de responsabilidades desafiantes y la promoción de la autonomía en el trabajo son estrategias que pueden fomentar la autorrealización en el ámbito laboral. (Salas, 2018).

La autorrealización en el entorno laboral se centra en la capacidad de los empleados para alcanzar su máximo potencial y sentirse realizados en su trabajo. La teoría de la autodeterminación destaca tres necesidades psicológicas clave que contribuyen a esta

realización: competencia, autonomía y conexión con los demás (Quintero, 2016).

La competencia se refiere a la sensación de eficacia y habilidad en el trabajo. Cuando los empleados sienten que tienen las habilidades y recursos necesarios para realizar sus tareas de manera exitosa, experimentan una mayor satisfacción laboral y se acercan a la autorrealización. (Quintero, 2016).

La autonomía implica tener cierto grado de libertad y control sobre la forma en que se llevan a cabo las tareas laborales. Los trabajadores que tienen la oportunidad de tomar decisiones y ejercer cierto nivel de autonomía tienden a sentirse más involucrados en su trabajo y más capaces de alcanzar su potencial. (Quintero, 2016).

La conexión con los demás se refiere a la sensación de pertenencia y conexión en el entorno laboral. Un ambiente laboral que fomente relaciones positivas y apoyo entre colegas puede contribuir significativamente a la autorrealización de los empleados.

Cuando estas tres necesidades psicológicas se satisfacen en el trabajo, se crea un entorno que promueve la autorrealización, lo que puede conducir a una mayor satisfacción laboral, compromiso y rendimiento. En resumen, la teoría de la autodeterminación destaca la importancia de estas necesidades fundamentales para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores en su entorno laboral. (EAPA, 2022).

Involucramiento laboral

El involucramiento laboral es una pieza clave en la dinámica organizacional, ya que refleja el nivel de conexión emocional y compromiso que los empleados sienten hacia su trabajo y la empresa en la que trabajan. Este compromiso no solo implica la realización de las tareas asignadas, sino también un sentido de pertenencia, motivación y pasión por contribuir al éxito de la organización (Puma & Estrada, 2020).

Cuando los empleados se sienten involucrados, están más conectados con los objetivos de la empresa y tienen una comprensión más clara de cómo sus contribuciones individuales impactan en esos

objetivos. Esto genera un sentido de propósito y significado en el trabajo, lo que puede aumentar la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. (Puma & Estrada, 2020).

El alto involucramiento laboral también se relaciona con una mayor productividad y rendimiento. Los empleados que se sienten emocionalmente conectados con su trabajo tienden a esforzarse más para alcanzar metas individuales y organizacionales, lo que puede resultar en una mejora significativa en los resultados. (Puma & Estrada, 2020).

Además, el involucramiento laboral está estrechamente relacionado con la retención de empleados. Los trabajadores que se sienten comprometidos y valorados por la organización tienen menos probabilidades de buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que puede reducir la rotación de personal y los costos asociados a la contratación y formación de nuevos empleados. (Omar et al., 2016).

Esas teorías ofrecen perspectivas valiosas sobre el involucramiento laboral desde ángulos diferentes. La teoría de la

autoeficacia, propuesta por Adrián y Veloso, se centra en cómo la creencia de una persona en su capacidad para realizar tareas específicas afecta su nivel de compromiso con el trabajo. Cuando los individuos tienen una alta autoeficacia, es más probable que se sientan motivados y comprometidos, ya que confían en su habilidad para enfrentar desafíos y lograr metas laborales. (Bai & Stewart, 2010).

Por otro lado, la teoría del intercambio social resalta la importancia de las relaciones entre empleados y empleadores para el involucramiento laboral. Este enfoque considera que cuando los empleados perciben que sus empleadores valoran sus contribuciones, ofrecen apoyo y les brindan oportunidades de crecimiento, están más propensos a sentirse comprometidos con su trabajo y la organización en su conjunto. El intercambio de apoyo, reconocimiento y oportunidades crea un ambiente en el que los empleados se sienten más conectados y comprometidos con su trabajo. (Bai & Stewart, 2010).

Adrián y Veloso, (2010), la relevancia de aspectos internos (como la autoeficacia individual) y externos (como las interacciones y relaciones en el entorno laboral) para comprender el

involucramiento laboral. Juntos, ofrecen una visión más integral sobre cómo las percepciones personales y las dinámicas sociales influyen en el compromiso y la motivación de los empleados en el trabajo (Bai & Stewart, 2010).

Supervisión.

Una supervisión efectiva implica una comunicación clara y abierta entre los supervisores y los empleados. Los supervisores deben proporcionar orientación sobre las expectativas laborales, brindar retroalimentación regular sobre el desempeño y estar disponibles para responder preguntas o resolver problemas que puedan surgir en el trabajo. (Belkys, 2011).

Además, la supervisión efectiva implica el establecimiento de metas claras y alcanzables para los empleados. Esto ayuda a mantener el enfoque en los objetivos de la organización y permite que los empleados comprendan cómo su trabajo contribuye al éxito general. (Belkys, 2011).

Otro aspecto crucial de la supervisión efectiva es el reconocimiento y el apoyo a los empleados. Reconocer los logros, proporcionar incentivos y apoyar el desarrollo profesional puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados con su trabajo y la organización en general. (Belkys, 2011).

La supervisión efectiva va más allá de la simple gestión de tareas. Involucra la evaluación continua del desempeño de los empleados y proporciona retroalimentación constructiva para mejorar sus habilidades y competencias. Los supervisores deben establecer un ambiente propicio para el desarrollo profesional de los empleados, fomentando una comunicación abierta y brindando apoyo emocional. (Capuano, 2004).

La retroalimentación regular es fundamental en este proceso. Los supervisores deben ofrecer comentarios constructivos y específicos sobre el desempeño de los empleados, reconociendo sus fortalezas y brindando orientación para mejorar áreas de oportunidad. Esto ayuda a los empleados a comprender sus metas de desarrollo y a trabajar en ellas de manera más efectiva. (Capuano, 2004).

Asimismo, crear un ambiente de confianza y apertura es esencial para que los empleados se sientan cómodos expresando sus inquietudes y dificultades en el trabajo. Los supervisores deben fomentar un entorno donde los empleados se sientan seguros para plantear preguntas, compartir problemas o sugerir ideas sin temor a represalias. (Capuano, 2004).

Este enfoque de supervisión no solo ayuda a mejorar el desempeño de los empleados, sino que también promueve un mayor compromiso y satisfacción laboral al sentirse valorados y respaldados en su desarrollo profesional dentro de la organización. (Capuano, 2004).

Una supervisión efectiva desempeña un papel significativo en la detección y mitigación de problemas laborales como el acoso y el estrés. Los supervisores, al estar en contacto directo con los empleados, pueden ser sensibles a los signos de estrés o tensiones en el ambiente laboral. (Capuano, 2004).

Una supervisión atenta y comprensiva puede ayudar a identificar situaciones que puedan estar generando estrés laboral,

como una carga de trabajo excesiva, falta de apoyo o conflictos interpersonales. Al reconocer estos factores, los supervisores pueden tomar medidas para abordarlos, ya sea redistribuyendo las tareas, ofreciendo apoyo adicional o implementando políticas que promuevan un ambiente de trabajo más saludable. (Cano, 2005).

Además, una comunicación abierta y empática por parte de los supervisores puede brindar a los empleados la confianza para reportar casos de acoso laboral o situaciones incómodas en el trabajo. Los supervisores pueden actuar como puntos de contacto iniciales para abordar estas preocupaciones de manera apropiada y buscar soluciones que garanticen un entorno laboral seguro y respetuoso para todos. (Cano, 2005).

Comunicación.

La comunicación en el entorno laboral es un proceso fundamental para el intercambio de información, ideas y mensajes entre los miembros de una organización. Esta comunicación puede manifestarse de diversas formas, ya sea a través de conversaciones verbales, correos electrónicos, mensajes escritos, gestos, expresiones

faciales o incluso silencios, que también transmiten información. (Guzmán, 2006).

Además, la comunicación puede ser formal, como aquella que ocurre a través de canales establecidos por la estructura organizativa, como reuniones, informes, manuales y comunicados oficiales. Asimismo, puede ser informal, caracterizada por interacciones más espontáneas y no estructuradas, como charlas en el pasillo, conversaciones informales o comunicaciones no planificadas. (Guzmán, 2006).

La calidad de la comunicación en el entorno laboral tiene un impacto significativo en la eficiencia, la productividad y la cultura organizacional. Una comunicación clara y efectiva promueve la comprensión, minimiza malentendidos y fomenta la colaboración entre los miembros del equipo, mejorando así el rendimiento general de la organización. (Guzmán, 2006).

La comunicación efectiva es un componente clave en la dinámica laboral y su impacto se ha demostrado en numerosos estudios. Cuando la comunicación entre empleados y supervisores

es clara, abierta y efectiva, tiende a fortalecer la relación laboral y a mejorar varios aspectos en el entorno de trabajo. (Robbins & Judge, 2009).

El hallazgo que mencionas es importante, ya que la comunicación efectiva entre empleados y supervisores se asocia directamente con niveles más altos de compromiso y satisfacción laboral. Cuando los supervisores pueden comunicarse de manera clara y receptiva, los empleados suelen sentirse más motivados, comprometidos con su trabajo y tienen una mayor percepción de ser valorados en la organización. Este tipo de ambiente fomenta un mayor sentido de pertenencia y bienestar en el lugar de trabajo. (Robbins & Judge, 2009).

La comunicación efectiva no solo implica transmitir información de manera clara, sino también escuchar activamente y fomentar un diálogo abierto. Cuando existe un intercambio de ideas transparente y constructivo, se promueve la confianza, se reduce la incertidumbre y se facilita la resolución de problemas de manera colaborativa, todo lo cual contribuye al éxito individual y colectivo dentro de la organización. (Robbins & Judge, 2009).

La comunicación efectiva es una herramienta poderosa para prevenir y resolver conflictos en el entorno laboral. Cuando existe un intercambio claro y abierto entre compañeros de trabajo, las posibilidades de malentendidos, desacuerdos o conflictos disminuyen significativamente. (Galdeano & Barderas, 2010).

El estudio que mencionas, al relacionar la comunicación efectiva entre colegas con una disminución del conflicto interpersonal, resalta la importancia de establecer canales de comunicación abiertos y claros. Cuando las personas se sienten cómodas expresando sus opiniones, preocupaciones o perspectivas, se facilita la comprensión mutua y se reducen las posibilidades de malentendidos que pueden dar lugar a conflictos. (Galdeano & Barderas, 2010).

Una comunicación efectiva no solo implica transmitir información, sino también la capacidad de escuchar y comprender las necesidades y puntos de vista de los demás. Esto fomenta un entorno en el que las diferencias pueden ser discutidas y resueltas de manera constructiva, lo que fortalece las relaciones entre colegas y contribuye a un ambiente laboral más armonioso y productivo (Galdeano & Barderas, 2010).

Condiciones laborales

Las condiciones laborales pueden influir considerablemente en la salud y el bienestar de los empleados. El estudio que mencionas resalta cómo las largas jornadas laborales pueden asociarse con un aumento del riesgo de enfermedades cardiovasculares, debido al estrés crónico y la falta de descanso adecuado. (Zeballos, 2019).

Las largas horas de trabajo, el exceso de responsabilidades o la presión constante pueden contribuir al aumento de niveles de estrés y ansiedad, lo que, a su vez, impacta negativamente en la salud cardiovascular. El agotamiento físico y mental puede aumentar la presión arterial, los niveles de cortisol (la hormona del estrés) y afectar el sistema cardiovascular a largo plazo. (Zeballos, 2019).

Estos hallazgos subrayan la importancia de promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, así como de implementar políticas que fomenten jornadas laborales razonables y condiciones de trabajo que apoyen la salud y el bienestar de los empleados. Además, resaltan la necesidad de programas que

promuevan estilos de vida saludables y estrategias para reducir el estrés laboral. (Zeballos, 2019).

El salario es un factor fundamental en las condiciones laborales. La remuneración justa y adecuada no solo es crucial para cubrir las necesidades básicas, sino que también está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral y la retención de empleados (Sabastizagal et al., 2020).

Cuando los trabajadores perciben que reciben un salario justo y acorde con sus responsabilidades y contribuciones al trabajo, es más probable que se sientan valorados y motivados. Esto puede llevar a un mayor compromiso con la organización, una mayor satisfacción laboral y una menor probabilidad de buscar oportunidades en otros lugares. (Sabastizagal et al., 2020).

Un salario equitativo es un factor importante en la percepción de justicia organizacional. Cuando los empleados sienten que están siendo tratados de manera justa en términos de compensación, tienden a tener una visión más positiva de la empresa en su conjunto. Además, un salario competitivo en el mercado laboral puede ser

clave para atraer y retener talento dentro de la organización. (MTPE, 2021).

La seguridad laboral es un factor vital en el bienestar y la satisfacción de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten seguros en su entorno laboral, es más probable que experimenten niveles más bajos de estrés y ansiedad. (Galdeano & Barderas, 2010).

La sensación de seguridad en el trabajo no solo se refiere a la prevención de accidentes o riesgos físicos, sino también a la estabilidad del empleo. Cuando los empleados sienten que su trabajo es seguro y estable, se reduce la incertidumbre sobre su futuro laboral, lo que puede contribuir significativamente a una mayor satisfacción laboral y a una disminución del estrés asociado a la inseguridad laboral. (Galdeano & Barderas, 2010).

Además, un entorno laboral seguro fomenta la confianza en la empresa y puede fortalecer la relación entre empleados y empleador. Las políticas y prácticas que promueven la seguridad laboral no solo son esenciales para proteger la salud y el bienestar de

los empleados, sino que también pueden impactar positivamente en el clima laboral y en la productividad de la organización. (Rodríguez, 2021).

El entorno físico y psicológico en el lugar de trabajo juega un papel fundamental en la salud y el bienestar de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo, que incluye aspectos como la iluminación, la disposición del espacio, la ergonomía, la atmósfera social y la cultura organizacional, puede influir significativamente en la satisfacción laboral y la reducción del estrés laboral. (Galdeano & Barderas, 2010).

Un espacio de trabajo bien diseñado y adaptado a las necesidades de los empleados puede mejorar la comodidad, la concentración y la productividad. La iluminación adecuada, la ventilación óptima y un diseño ergonómico pueden contribuir a un ambiente físico más saludable y confortable. (Galdeano & Barderas, 2010).

Por otro lado, un ambiente psicológico positivo se refiere a factores como el liderazgo efectivo, la comunicación abierta, la

colaboración, el apoyo entre compañeros y la sensación de pertenencia. Cuando los empleados se sienten valorados, respaldados y tienen relaciones positivas en el trabajo, es más probable que experimenten una mayor satisfacción laboral y un menor estrés. Un entorno laboral que fomente el respeto, la inclusión y la participación puede mejorar significativamente el bienestar general de los empleados (Galdeano & Barderas, 2010).

Las condiciones laborales juegan un papel crucial en la productividad y el rendimiento de los empleados. Un entorno laboral positivo y seguro no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también puede tener un impacto directo en la productividad y la asistencia laboral. (Galdeano & Barderas, 2010).

Cuando los empleados trabajan en un ambiente seguro y positivo, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. Se ha demostrado que los empleados que se sienten seguros y valorados tienden a ser más productivos y tienen menos tasas de absentismo. Un ambiente laboral que fomente la satisfacción, la colaboración y la confianza puede motivar a los empleados a comprometerse más con sus tareas y a esforzarse por alcanzar metas comunes. (Galdeano & Barderas, 2010).

Además, la seguridad en el trabajo no solo se relaciona con la prevención de accidentes, sino también con la reducción del estrés y la ansiedad, lo que puede permitir que los empleados se enfoquen mejor en sus responsabilidades laborales. En general, un entorno laboral positivo y seguro puede contribuir significativamente a mejorar la productividad y reducir la ausencia laboral. (Morena et al., 2011).

2.3. Definición de conceptos

Discriminación laboral:

Cualquier trato diferencial por motivos de raza, sexo, origen familiar u nacional, creencias religiosas, preferencias políticas o circunstancias sociales, o falta de un punto razonable de trabajo.(Luna, 2017).

Entorpecimiento laboral:

Cualquier acción que tienda a interferir con la realización del trabajo o a obstaculizarlo o retrasarlo en detrimento de los trabajadores o empleados. Constituyen actos de obstrucción laboral, entre otros actos, privación,

encubrimiento o inutilización de insumos, documentos o herramientas de trabajo, destrucción o pérdida de información, ocultación de palabra o mensaje electrónico (Luna, 2017).

Maltrato laboral:

Cualquier acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y la propiedad de cualquier persona empleada como empleado o trabajador; Cualquier discurso abusivo o escandaloso que socave la integridad moral o la privacidad y la reputación de las personas involucradas en una relación laboral de tipo laboral o cualquier conducta que tienda a socavar debilitar la autoestima y la dignidad de las personas involucradas en la relación laboral. (Luna, 2017).

Persecución laboral:

Cualquier conducta de carácter públicamente repetitivo o arbitrario que pueda resultar en la renuncia de un empleado o trabajador, a través de la descalificación, carga de trabajo excesiva y horarios modificados permanentemente. (Luna, 2017).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis general

- El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

- El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la realización personal de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.
- El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

- El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.
- El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.
- El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Identificación de la variable independiente - HOSTIGAMIENTO

LABORAL O MOBBING

3.2.1.1. Indicadores

- Distorsión
- Rumor
- Restricciones
- Comparar
- Humillación
- Rotación
- Barreras
- Chismes
- Limitaciones
- Perjuicios
- Intimidaciones
- Restrinjas
- Ridículo
- Ataque
- Mofa

3.2.1.2. Escala para la medición de la variable

- Ordinal

3.2.2. Identificación de la variable dependiente – CLIMA ORGANIZACIONAL

3.2.2.1. Indicadores

- Progreso
- Personalización.
- Responsabilidad
- Sustento
- Funcionalidad
- Naturalidad
- Claridad
- Materiales.
- Psicosociales
- Monetarias

3.2.2.2. Escala para la medición de la variable

- Ordinal

Tabla 1
Operacionalización de la variable independiente hostigamiento laboral o mobbing

| Variable | Def. Conceptual | Def. Operacional | Dimensión | Indicador | Escala de medición |
|---------------------------------|--|--|--|--|--------------------|
| Hostigamiento laboral o mobbing | El mobbing se basa en conductas intencionales, persistentes, repetitivas y negativas, hostiles, inmorales, abusivas o crueles de una o un grupo de personas dentro de la organización contra un individuo, con el propósito de desacreditar, humillación, tensión, insulto, interferencia en su trabajo hasta que esté completamente excluido del espacio de trabajo (Leymann, 1996) | Identificar actos de acoso laboral, descrédito personal, que impiden el progreso, que impiden la comunicación, acoso encubierto y encubierto, desacreditación en el lugar de trabajo de trabajadores de la salud. Estas subvariables se medirán utilizando el inventario de disponibilidad (J. González & Rodríguez, 2006) | Desprestigio laboral Entorpecimiento del progreso Bloqueo de comunicación Intimidación encubierta Intimidación manifiesta Desprestigio personal | Distorsión Rumor Restricciones Comparar Humillación Rotación Barreras Chismes Limitaciones Perjuicios Intimidaciones Restrinjas Ridículo Ataque Mofa | Ordinal |

Nota: Elaboración propia.

Tabla 2
Operacionalización de la variable dependiente clima organizacional

| Variable | Def. Conceptual | Def. Operacional | Dimensión | Indicador | Escala de medición |
|----------------------|--|---|---|---|--------------------|
| Clima organizacional | Se define como la percepción de estas acciones en relación con el ambiente de trabajo, en este sentido esta variable se establece como un componente e utilizado para diagnosticar acción disciplinaria necesaria para mejorar de evidencia de conducta (Palma, 2004a) | El modelo de ambiente organizacional incluye evaluaciones de autorrealización, participación, supervisión, comunicación y condiciones laborales de los trabajadores de la salud. (Palma, 2004a) | Auto realización Involucramiento Supervisión Comunicación Condiciones laborales | Progreso Personalización. Responsabilidad Sustento Funcionalidad Naturalidad Claridad Materiales. Psicosociales Monetarias | Ordinal |

Nota: Elaboración propia.

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica o pura; Según Ñaupas et al., (2014) argumenta que la investigación básica está involucrada cuando la investigación tiene como objetivo adquirir nuevos conocimientos con el único objetivo de expandir el conocimiento.

3.4. Nivel de investigación

El nivel de investigación es explicativo; según Bernal (2010) hace más que simplemente explicar conceptos, fenómenos y relaciones entre variables. Su finalidad, como su nombre lo indica, es abordar las causas de los hechos y fenómenos físicos o sociales. Su interés está en explicar por qué ocurre el fenómeno.

3.5. Diseño de investigación

Respecto al diseño de investigación será no experimental u observacional, que según Hernández et al., (2014) Es el que se realiza sin manipular deliberadamente las variables.

3.6. **Ámbito y tiempo social de la investigación**

La investigación se desarrollará en la institución pública Gobierno Regional de Tacna, durante el año 2021.

3.7. **Población y muestra**

3.7.1. *Unidad de estudio*

Servidores públicos bajo régimen laboral D.L. 276.

3.7.2. *Población*

Lo conformaron todos los servidores públicos nombrados “régimen laboral D.L. 276” que realizan su trabajo en el GRT, haciendo un total de 133.

Tabla 3
Población de estudio

| N° | Dependencias | F | % |
|----|-----------------------------------|----|-----|
| 1 | Aldea infantil san pedro de Tacna | 13 | 10% |
| 2 | Archivo regional de Tacna | 5 | 4% |

| N° | Dependencias | F | % |
|----|--|----|-----|
| 3 | DRTPE | 12 | 9% |
| 4 | DRVCyS-Tacna | 3 | 2% |
| 5 | DIRCETUR | 11 | 8% |
| 6 | DREMT | 4 | 3% |
| 7 | Dirección regional de producción | 13 | 10% |
| 8 | Dirección regional sectorial | 17 | 13% |
| 9 | G.R. de desarrollo e inclusión social | 3 | 2% |
| 10 | G.R. de desarrollo económico | 7 | 5% |
| 11 | G.R. de infraestructura. | 1 | 1% |
| 12 | G.R. de planeamiento presupuesto y acondicionamiento territorial | 4 | 3% |
| 13 | Gobernación regional | 1 | 1% |
| 14 | Kardex | 2 | 2% |
| 15 | O.E. de contabilidad | 2 | 2% |
| 16 | O.E. de logística y servicios auxiliares | 3 | 2% |
| 17 | O.E. de recursos humanos | 6 | 5% |
| 18 | O.E. de supervisión | 1 | 1% |
| 19 | O.E. de tesorería | 1 | 1% |
| 20 | O.R. de administración | 11 | 8% |
| 21 | O.R. de asesoría jurídica | 1 | 1% |
| 22 | OCI | 3 | 2% |
| 23 | O. ejecutiva de logística y servicios auxiliares | 2 | 2% |
| 24 | Sub G. de desarrollo organizacional | 1 | 1% |
| 25 | Sub G. de presupuesto | 4 | 3% |
| 26 | Sub G. planeamiento y acondicionamiento territorial | 1 | 1% |
| 27 | UDAI | 1 | 1% |
| | Total | 13 | 100 |

Nota: Elaboración propia.

3.7.1. Muestra

Se aplicó la técnica probabilística “Muestreo aleatorio simple”, mediante la fórmula:

| | | |
|----------------------------|--------------------|---------------|
| Marco muestral | N = | 133 |
| Alfa (Máximo error tipo I) | $\alpha =$ | 0,050 |
| Nivel de Confianza | $1 - \alpha/2 =$ | 0,975 |
| Z de (1- $\alpha/2$) | Z (1- $\alpha/2$) | 1,960 |
| P | p = | 0,500 |
| Q | q = | 0,500 |
| Precisión | d = | 0,020 |
| Tamaño de la muestra | n = | 126,07 |

$$n = \frac{133 * 1,960^2 * 0,500 * 0,500}{0,020^2(133-1) + 1,960^2 * 0,500 * 0,500}$$

$$n = 126$$

Nota: Elaboración propia.

Se obtuvo una muestra representativa de 126 servidores públicos.

3.8. Procedimiento, técnica e instrumentos

3.8.1. Procedimiento

- Para el análisis de los datos se empleó estadísticos como: distribución de frecuencias, intervalos de confianza.
- La verificación de la Hipótesis se realizó mediante pruebas estadísticas no paramétrica o paramétrica según la distribución de los datos del estudio.
- Se utilizará el programa de SPSS versión 25, en español.
- La formulación de los resultados se hizo en correspondencia con los objetivos planteados y los hallazgos.

3.8.2. Técnicas

La técnica de recolección de datos que se utilizará fue la encuesta.

3.8.3. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

La descripción del procedimiento de trabajo de campo es el siguiente: Primeramente, por medio de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada se procedió a solicitar una carta de presentación para ser entregada en el GRT para otorgar las facilidades y el acceso para ejecutar las encuestas. Aprobada la solicitud por el GRT, se procedió a encuestar a los trabajadores. Una vez concluida la toma de encuesta de acuerdo con el tamaño de muestra calculada, se dio por finalizada la recolección de información de campo. Finalmente, se procedió al ingreso de datos en el software estadístico y a su posterior tabulación de datos, que permitieron la comprobación de las hipótesis planteadas.

4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los datos obtenidos de la ejecución de las encuestas se tabularon y se utilizaron los siguientes análisis estadísticos:

- Análisis descriptivo de Frecuencia.
- Análisis de correlación

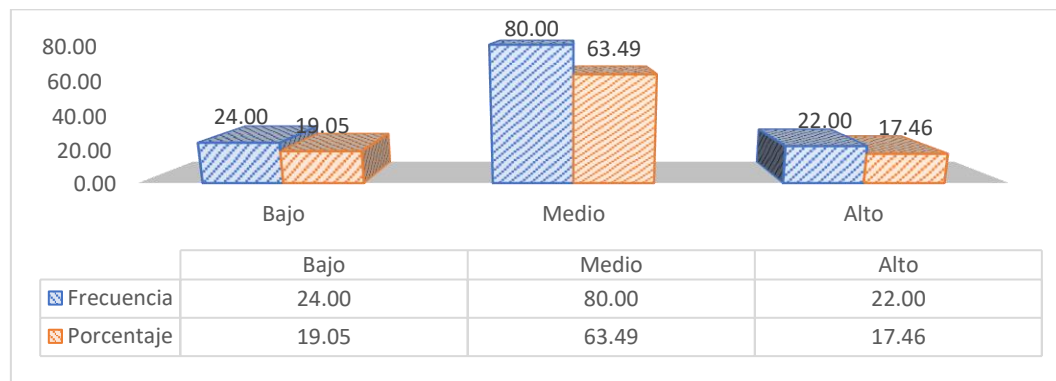
4.3. RESULTADOS

4.3.1. Resultados por dimensiones de la variable 1

Tabla 4
Desprestigio laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 24,00 | 19,05 |
| Medio | 80,00 | 63,49 |
| Alto | 22,00 | 17,46 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 1. Desprestigio laboral



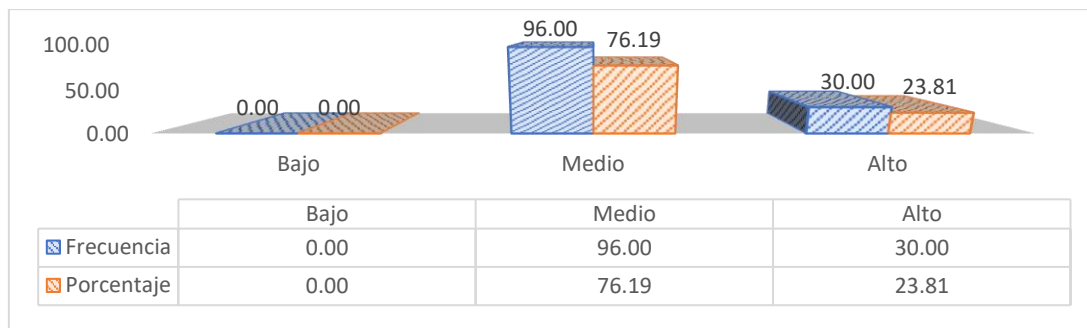
La "Tabla 4" y "Figura 1" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de desprestigio laboral en un conjunto de datos. Los niveles de desprestigio laboral se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla muestra que hay 24 casos (19.05%) clasificados como "Bajo" nivel de desprestigio laboral, 80 casos (63.49%) como "Medio" nivel y 22 casos (17.46%) como "Alto" nivel de desprestigio laboral. El "Total" de casos es de 126. Esta tabla permite visualizar la distribución de los casos de desprestigio laboral en las distintas categorías, permitiendo analizar la frecuencia de cada nivel y su porcentaje relativo en el conjunto de datos.

Tabla 5

Entorpecimiento del progreso

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 0,00 | 0,00 |
| Medio | 96,00 | 76,19 |
| Alto | 30,00 | 23,81 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 2. Entorpecimiento del progreso



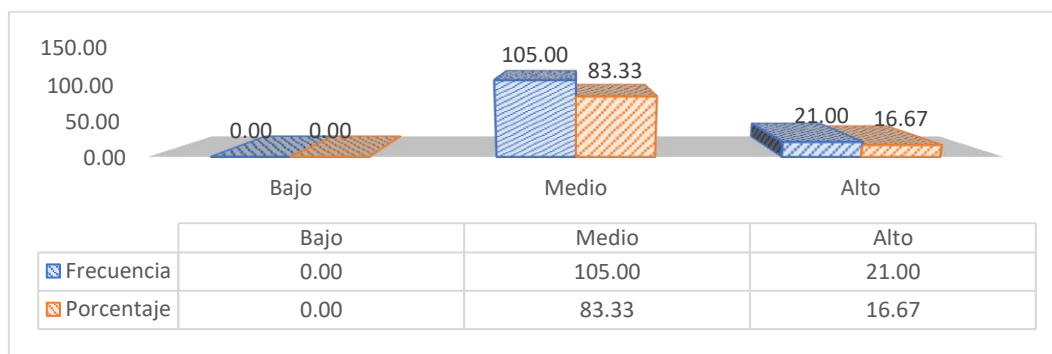
La "Tabla 5" y "Figura 2" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de entorpecimiento del progreso en un conjunto de datos. Los niveles de entorpecimiento del progreso se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que no hay casos clasificados como "Bajo" nivel de entorpecimiento del progreso, 96 casos (76.19%) se encuentran en la categoría "Medio" y 30 casos (23.81%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla indica que, en el conjunto de datos, la mayoría de los casos tienen un nivel medio de entorpecimiento del progreso y que un porcentaje significativo de casos se encuentra en la categoría "Alto", lo que puede sugerir que hay ciertos factores que están afectando el progreso y el desarrollo en la organización. Es importante analizar las causas de este entorpecimiento para poder tomar medidas que contribuyan a mejorar la eficiencia y el desarrollo de la organización.

Tabla 6

Incomunicación o bloqueo de la comunicación

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 0,00 | 0,00 |
| Medio | 105,00 | 83,33 |
| Alto | 21,00 | 16,67 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 3. Incomunicación o bloqueo de la comunicación



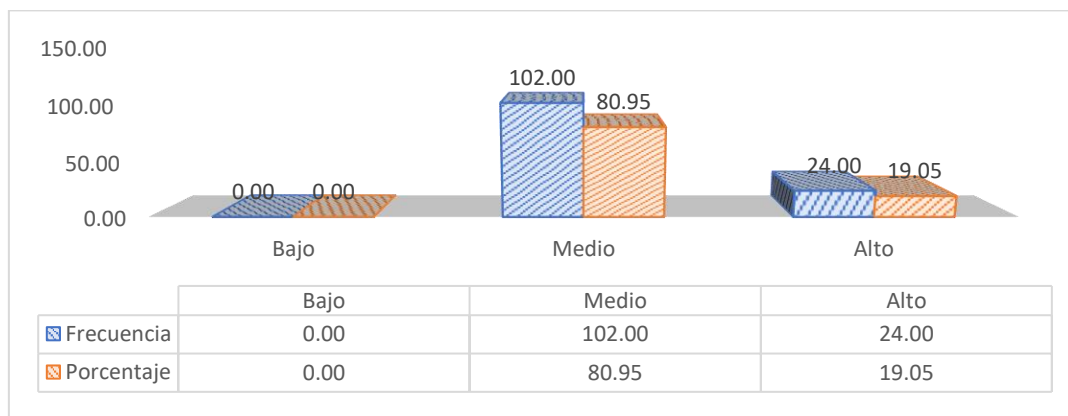
La "Tabla 6" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de incomunicación o bloqueo de la comunicación en un conjunto de datos. Los niveles de incomunicación o bloqueo de la comunicación se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que no hay casos clasificados como "Bajo" nivel de incomunicación o bloqueo de la comunicación, 105 casos (83.33%) se encuentran en la categoría "Medio" y 21 casos (16.67%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla indica que, en el conjunto de datos, la mayoría de los casos tienen un nivel medio de incomunicación o bloqueo de la comunicación, lo que puede ser un factor que está afectando la eficacia y eficiencia en la organización. El hecho de que haya casos clasificados como "Alto" nivel sugiere que es importante abordar esta problemática para mejorar la comunicación en la organización y evitar la posibilidad de malentendidos o confusiones que puedan afectar el desempeño de los trabajadores y de la organización en general.

Tabla 7

Intimidación encubierta

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 0,00 | 0,00 |
| Medio | 102,00 | 80,95 |
| Alto | 24,00 | 19,05 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 4. Intimidación encubierta



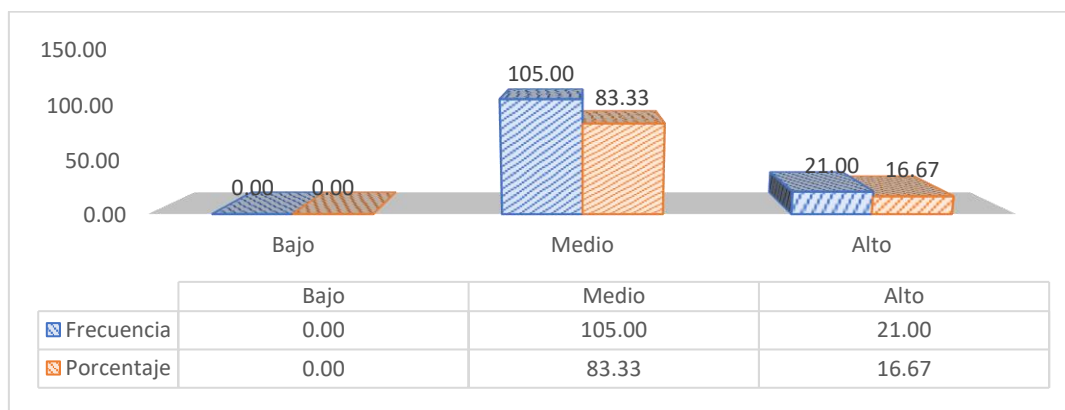
La "Tabla 7" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de intimidación encubierta en un conjunto de datos. Los niveles de intimidación encubierta se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que no hay casos clasificados como "Bajo" nivel de intimidación encubierta, 102 casos (80.95%) se encuentran en la categoría "Medio" y 24 casos (19.05%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla sugiere que la intimidación encubierta puede ser un problema presente en la organización, con un porcentaje significativo de casos clasificados en la categoría "Alto" nivel. Es importante identificar y abordar esta problemática para prevenir que afecte negativamente el clima organizacional y la salud mental de los trabajadores. Es necesario fomentar un ambiente laboral saludable y seguro para todos los trabajadores, donde se promueva el respeto mutuo y la comunicación efectiva.

Tabla 8

Intimidación manifiesta

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 0,00 | 0,00 |
| Medio | 105,00 | 83,33 |
| Alto | 21,00 | 16,67 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 5. Intimidación manifiesta



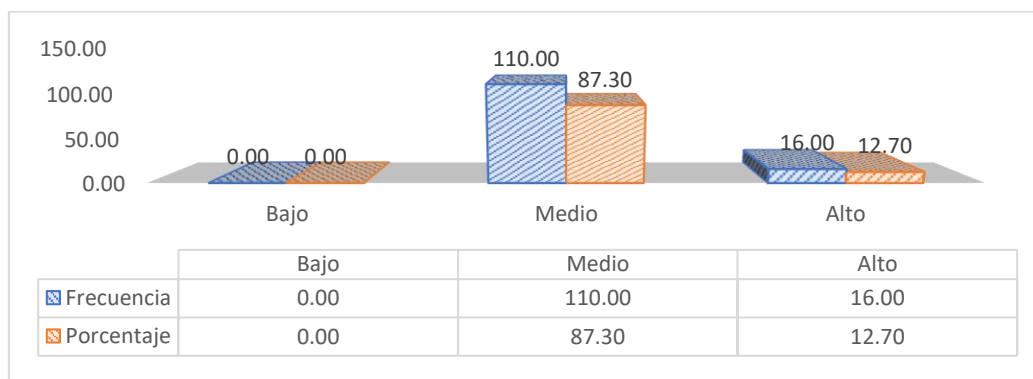
La "Tabla 8" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de intimidación manifiesta en un conjunto de datos. Los niveles de intimidación manifiesta se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que no hay casos clasificados como "Bajo" nivel de intimidación manifiesta, 105 casos (83.33%) se encuentran en la categoría "Medio" y 21 casos (16.67%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla sugiere que la intimidación manifiesta puede ser un problema presente en la organización, con un porcentaje significativo de casos clasificados en la categoría "Alto" nivel. Es importante identificar y abordar esta problemática para prevenir que afecte negativamente el clima organizacional y la salud mental de los trabajadores. Es necesario fomentar un ambiente laboral saludable y seguro para todos los trabajadores, donde se promueva el respeto mutuo y la comunicación efectiva.

Tabla 9

Desprestigio personal

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 0,00 | 0,00 |
| Medio | 110,00 | 87,30 |
| Alto | 16,00 | 12,70 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 6. Desprestigio personal



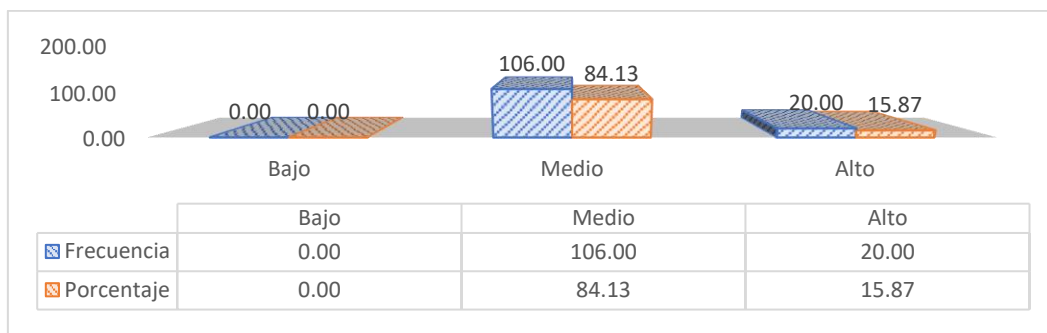
La "Tabla 9" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de desprestigio personal en un conjunto de datos. Los niveles de desprestigio personal se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que no hay casos clasificados como "Bajo" nivel de desprestigio personal, 110 casos (87.30%) se encuentran en la categoría "Medio" y 16 casos (12.70%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla sugiere que el desprestigio personal puede ser un problema presente en la organización, con un porcentaje significativo de casos clasificados en la categoría "Alto" nivel. Es importante identificar y abordar esta problemática para prevenir que afecte negativamente el clima organizacional y la salud mental de los trabajadores. Es necesario fomentar un ambiente laboral saludable y seguro para todos los trabajadores, donde se promueva el respeto mutuo y la comunicación efectiva.

4.3.2. Resultados por variable

Tabla 10
Hostigamiento laboral

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 0,00 | 0,00 |
| Medio | 106,00 | 84,13 |
| Alto | 20,00 | 15,87 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 7. Hostigamiento laboral



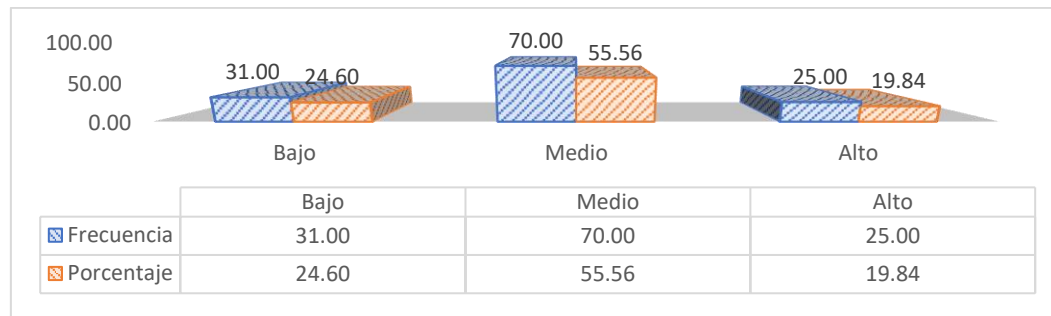
La "Tabla 10" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de hostigamiento laboral en un conjunto de datos. Los niveles de hostigamiento laboral se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que no hay casos clasificados como "Bajo" nivel de hostigamiento laboral, 106 casos (84.13%) se encuentran en la categoría "Medio" y 20 casos (15.87%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla sugiere que el hostigamiento laboral puede ser un problema presente en la organización, con un porcentaje significativo de casos clasificados en la categoría "Alto" nivel. Es importante identificar y abordar esta problemática para prevenir que afecte negativamente el clima organizacional y la salud mental de los trabajadores. Es necesario fomentar un ambiente laboral saludable y seguro para todos los trabajadores, donde se promueva el respeto mutuo y la comunicación efectiva.

4.3.3. Resultados por dimensiones

Tabla 11
Autorrealización

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 31,00 | 24,60 |
| Medio | 70,00 | 55,56 |
| Alto | 25,00 | 19,84 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 8. Autorrealización

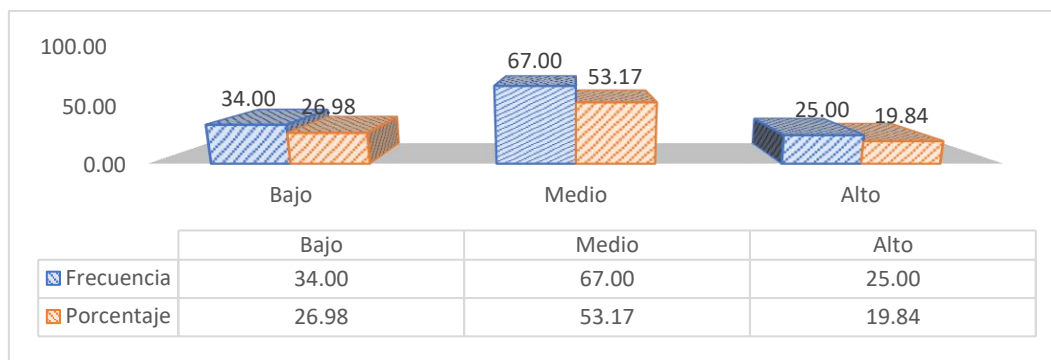


La "Tabla 11" muestra la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de autorrealización en un conjunto de datos. Los niveles de autorrealización se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que 31 casos (24.60%) se encuentran en la categoría "Bajo" nivel de autorrealización, 70 casos (55.56%) en la categoría "Medio" y 25 casos (19.84%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla sugiere que el nivel de autorrealización en la organización puede ser un área de mejora. Una cantidad significativa de trabajadores se encuentran en la categoría de "Bajo" nivel, lo que indica que no están experimentando un alto grado de satisfacción y realización en su trabajo. Es importante abordar esta problemática para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, lo que puede tener un impacto positivo en el clima organizacional y en la productividad en general. Es necesario fomentar un ambiente laboral que promueva el crecimiento y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Tabla 12
involucramiento con las actividades asignadas

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 34,00 | 26,98 |
| Medio | 67,00 | 53,17 |
| Alto | 25,00 | 19,84 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 9. involucramiento con las actividades asignadas



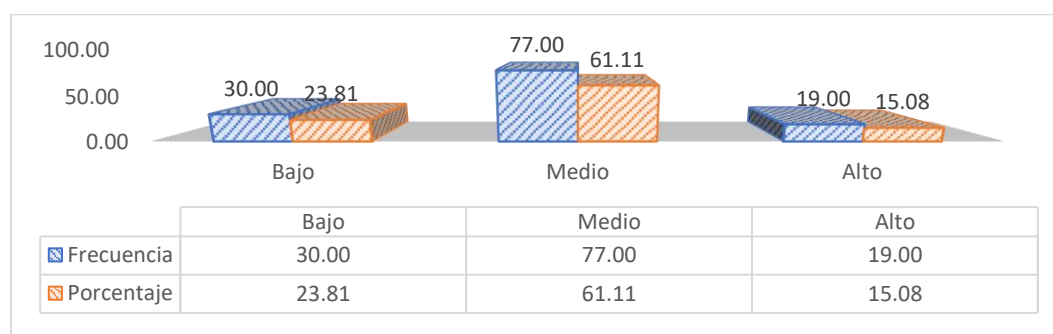
La "Tabla 12" presenta la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de involucramiento con las actividades asignadas en un conjunto de datos. Los niveles se dividen en tres categorías: Bajo, Medio y Alto. La tabla indica que 34 casos (26.98%) se encuentran en la categoría "Bajo" nivel de involucramiento, 67 casos (53.17%) en la categoría "Medio" y 25 casos (19.84%) en la categoría "Alto". El "Total" de casos es de 126. La tabla sugiere que un porcentaje significativo de trabajadores (más del 50%) tienen un nivel de involucramiento "Medio" en las actividades asignadas, lo que indica que están cumpliendo con sus responsabilidades laborales, pero podrían estar más comprometidos con su trabajo. Por otro lado, un porcentaje considerable de trabajadores (casi el 20%) tienen un nivel de involucramiento "Alto", lo que sugiere que están altamente comprometidos con su trabajo y tienen un mayor nivel de motivación. Es importante tener en cuenta el nivel de involucramiento de los trabajadores en las actividades asignadas, ya que puede afectar el desempeño general de la organización. Los trabajadores con un

nivel más alto de involucramiento tienden a ser más productivos y contribuyen positivamente al clima organizacional. Por lo tanto, se deben fomentar estrategias para aumentar el nivel de involucramiento de los trabajadores, como brindar oportunidades de desarrollo y reconocimiento de sus logros.

Tabla 13
Supervisión

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 30,00 | 23,81 |
| Medio | 77,00 | 61,11 |
| Alto | 19,00 | 15,08 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 10. Supervisión

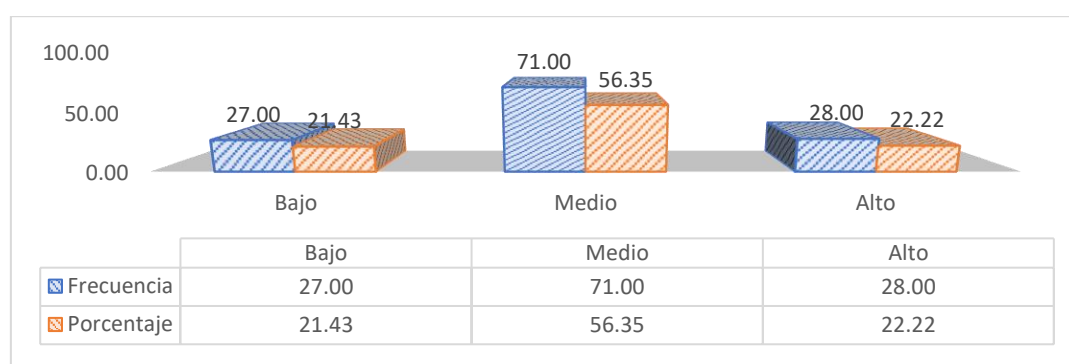


En la Tabla 13 se presenta información sobre la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en relación a la supervisión. Los datos muestran que el 23,81% de los encuestados consideran que la supervisión es baja, mientras que el 61,11% opina que es media y el 15,08% afirma que es alta. En total, se encuestaron 126 servidores públicos.

Tabla 14
Comunicación o acceso a información

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 27,00 | 21,43 |
| Medio | 71,00 | 56,35 |
| Alto | 28,00 | 22,22 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 11. Comunicación o acceso a información

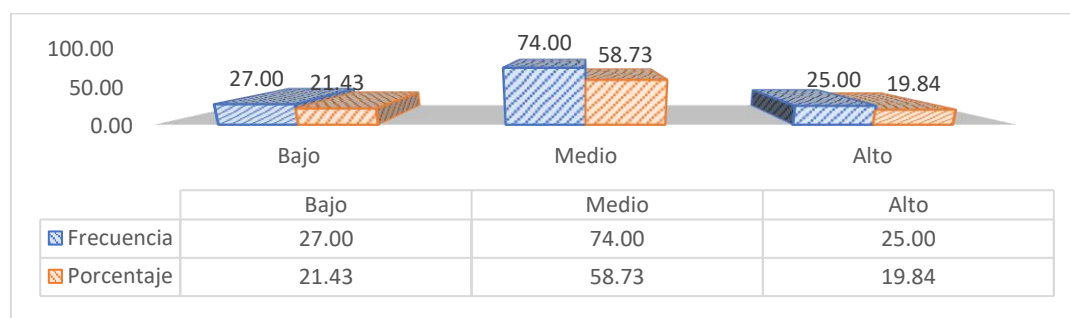


En la Tabla 14 se presenta información sobre la percepción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en relación con la comunicación o acceso a información en la organización. Los datos muestran que el 21,43% de los encuestados consideran que la comunicación o acceso a información es baja, mientras que el 56,35% opina que es media y el 22,22% afirma que es alta. En total, se encuestaron 126 servidores públicos.

Tabla 15
Condiciones laborales

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 27,00 | 21,43 |
| Medio | 74,00 | 58,73 |
| Alto | 25,00 | 19,84 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 12. Condiciones laborales



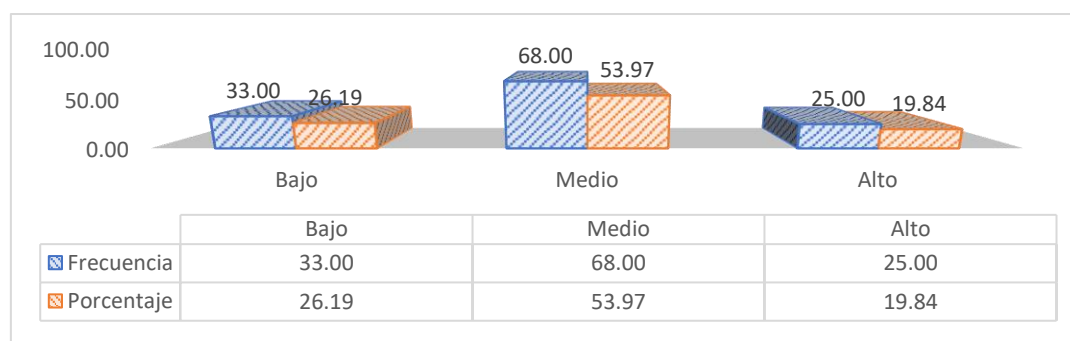
En la tabla 15 se presentan los resultados del nivel de satisfacción de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en relación con las condiciones laborales. La tabla muestra que el 21.43% de los encuestados percibieron un nivel bajo de satisfacción en cuanto a las condiciones laborales, mientras que el 58.73% reportó un nivel medio de satisfacción. El 19.84% restante de los encuestados indicaron un alto nivel de satisfacción con las condiciones laborales en el gobierno regional de Tacna. En total, se encuestaron 126 servidores públicos.

4.3.4. Resultados por variable

Tabla 16
clima organizacional

| Niveles | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| Bajo | 33,00 | 26,19 |
| Medio | 68,00 | 53,97 |
| Alto | 25,00 | 19,84 |
| Total | 126,00 | 100,00 |

Figura 13. clima organizacional



En la Tabla 16 se presentan los niveles de clima organizacional percibidos por los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. Se puede observar que el 26,19% de los encuestados percibe un clima organizacional bajo, mientras que el 53,97% lo percibe como medio y el 19,84% lo percibe como alto. Esto indica que, en general, los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna tienen una percepción moderada del clima organizacional en el que trabajan, pero que aún hay un porcentaje importante que lo percibe como bajo. Es importante destacar que el clima organizacional puede influir en la productividad y satisfacción laboral de los trabajadores, por lo que se recomienda que se realicen acciones para mejorar la percepción de los trabajadores en este aspecto.

4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

Tabla

17

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-smirnov ^a | | | Shapiro-wilk | | |
|---|---------------------------------|-----|-------|--------------|-----|-------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | Gl | Sig. |
| Hostigamiento laboral | 0,324 | 126 | 0,000 | 0,680 | 126 | 0,000 |
| Desprestigio laboral | 0,256 | 126 | 0,000 | 0,762 | 126 | 0,000 |
| Entorpecimiento del progreso | 0,274 | 126 | 0,000 | 0,707 | 126 | 0,000 |
| Incomunicación o bloqueo de la comunicación | 0,336 | 126 | 0,000 | 0,600 | 126 | 0,000 |
| Intimidación encubierta | 0,407 | 126 | 0,000 | 0,562 | 126 | 0,000 |
| Intimidación manifiesta | 0,340 | 126 | 0,000 | 0,614 | 126 | 0,000 |
| Desprestigio personal | 0,361 | 126 | 0,000 | 0,484 | 126 | 0,000 |
| Clima organizacional | 0,113 | 126 | 0,000 | 0,946 | 126 | 0,000 |
| Autorealización | 0,102 | 126 | 0,003 | 0,972 | 126 | 0,010 |
| Involucramiento con las actividades asignadas | 0,093 | 126 | 0,010 | 0,970 | 126 | 0,006 |
| Supervisión | 0,106 | 126 | 0,002 | 0,958 | 126 | 0,001 |
| Comunicación o acceso a información | 0,105 | 126 | 0,002 | 0,945 | 126 | 0,000 |
| Condiciones laborales | 0,093 | 126 | 0,010 | 0,968 | 126 | 0,004 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Estas tablas muestran los resultados de dos pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnova y Shapiro-Wilk) para cada una de las variables evaluadas. El propósito de estas pruebas es determinar si los datos se ajustan a una distribución

normal. En general, se considera que los datos se distribuyen normalmente si el valor de significancia (p-valor) es mayor que 0.05.

En este caso, los resultados muestran que todas las variables tienen valores de significancia inferiores a 0.05, lo que significa que no se distribuyen normalmente. Esto sugiere que se deben utilizar pruebas estadísticas no paramétricas para analizar los datos, en lugar de las pruebas paramétricas que asumen una distribución normal de los datos. Por lo tanto se utilizó la prueba no paramétrica, Rho de Spearman.

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.5.1. Hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

H₀: El hostigamiento laboral o mobbing no influye significativamente en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

H₁: El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

b. Prueba estadística: Rho de spearman

c. P – valor

Tabla 18
Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis general

| | | Clima organizacional | |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|---------|
| Rho de spearman | Hostigamiento laboral | Coefficiente de correlación | -,414** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 126 |

La tabla 18 muestra los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis general entre el hostigamiento laboral y el clima organizacional. El coeficiente de correlación es de -0,414**, lo que indica una correlación negativa moderada entre ambas variables. La significancia bilateral es de 0,000, lo que significa que la

probabilidad de que esta correlación se deba al azar es muy baja, además se obtuvo un $r^2 = 0,171$; en consecuencia, los resultados sugieren que hay una influencia significativa del hostigamiento laboral y el clima organizacional en un 17,1% y que a medida que aumenta el hostigamiento laboral, disminuye el clima organizacional.

4.5.2. Hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis

H₀: El hostigamiento laboral o mobbing no influye significativamente en la realización personal de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

H₁: El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la realización personal de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

b. Prueba estadística: Rho de spearman

c. P - valor

Tabla 19

Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 1

| | | Realización personal |
|---------------------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de hostigamiento laboral Spearman | Coeficiente de correlación | -,402** |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 126 |

La Tabla 19, presenta los resultados de la prueba de correlación de Spearman entre el hostigamiento laboral y la autorrealización. El coeficiente de correlación es -0.402, lo que indica una correlación negativa moderada entre las dos variables. El valor de p es <0.001 , lo que indica que la correlación es significativa, además se obtuvo un $r^2 = 0,161$; en consecuencia, los resultados sugieren que hay una influencia significativa del hostigamiento laboral en la realización personal en un 16,1%.

4.5.3. Hipótesis específica 2

a. Sistema de hipótesis

H_0 : El hostigamiento laboral o mobbing no influye significativamente en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

H_1 : El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

b. Prueba estadística: Rho de Spearman

c. P - valor

Tabla 20

Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 2

| | | Involucramiento con las actividades asignadas | |
|-----------------|-----------------------|---|---------|
| Rho de Spearman | HOSTIGAMIENTO LABORAL | Coeficiente de correlación | -,451** |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | | N | 126 |

En la tabla 20 se presenta la prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 2, que busca analizar la relación entre el hostigamiento laboral y el nivel de involucramiento con las actividades asignadas. Los resultados muestran un coeficiente de correlación negativo y significativo de -0,451, lo que indica que a medida que aumenta el hostigamiento laboral, disminuye el nivel de involucramiento con las actividades asignadas. Este hallazgo sugiere que el hostigamiento laboral puede tener un impacto negativo en la motivación y el compromiso de los empleados con sus tareas laborales, además se obtuvo un $r^2 = 0,203$; en consecuencia, los resultados sugieren que hay una influencia significativa del hostigamiento laboral en el involucramiento con las actividades asignadas en un 20,3%.

4.5.4. Hipótesis específica 3

a. Sistema de hipótesis

H₀: El hostigamiento laboral o mobbing no influye significativamente en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

H₁: El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

b. Prueba estadística: Rho de Spearman

c. P - valor

Tabla 21
Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 3

| | | Supervisión |
|-----------------|-----------------------|---------------------------------------|
| Rho de Spearman | HOSTIGAMIENTO LABORAL | Coeficiente de correlación de -,447** |
| | | Sig. (bilateral) 0,000 |
| | | N 126 |

En la tabla 21 se presenta el resultado de la prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 3. Se comparó la variable HOSTIGAMIENTO LABORAL con la variable Supervisión. El coeficiente de correlación es de -0.447, lo que indica una correlación negativa moderada entre ambas variables. La significancia bilateral es de 0.000, lo que indica que la probabilidad de que la correlación se deba al azar es muy baja. Por lo tanto, se puede concluir que existe una relación significativa y negativa entre el hostigamiento laboral y la supervisión, además, se obtuvo un $r^2 = 0,199$; en consecuencia, los resultados sugieren que hay una influencia significativa del hostigamiento laboral en la supervisión en un 19,9%. Esto sugiere que, en situaciones donde hay altos niveles de hostigamiento laboral, la supervisión de los trabajadores es menos efectiva y puede afectar su desempeño.

4.5.5. Hipótesis específica 4

a. Sistema de hipótesis

H₀: El hostigamiento laboral o mobbing no influye significativamente en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

H₁: El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

b. Prueba estadística: Rho de Spearman

c. P - valor

Tabla 22
Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 4

| | | Comunicación o acceso a información |
|-----------------|--------------------------|---|
| Rho de Spearman | HOSTIGAMIENTO LABORAL | Coeficiente de correlación de -,370** |
| | | Sig. (bilateral) 0,000 |
| | | N 126 |

La tabla 22 presenta los resultados de la prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 4, que evaluó la correlación entre el hostigamiento laboral y la comunicación o acceso a información en la organización. Los resultados indican un coeficiente de correlación negativo significativo de -0.370 ($p < 0.001$) entre el hostigamiento laboral y la comunicación o acceso a información, lo que sugiere que a medida que aumenta el hostigamiento laboral, disminuye la comunicación o acceso a información en la organización, además, se obtuvo un $r^2 = 0,137$; en consecuencia, los resultados sugieren que hay una influencia significativa del hostigamiento laboral en la comunicación o acceso a información en un 13,7%. En general, estos resultados indican que el hostigamiento laboral puede tener un impacto negativo en la comunicación y el acceso a información en la organización.

4.5.6. Hipótesis específica 5

a. Sistema de hipótesis

Ho: El hostigamiento laboral o mobbing no influye significativamente en las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

H₁: El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021.

b. Prueba estadística: Rho de spearman

c. P - valor

Tabla 23
Prueba Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 5

| | | Condiciones laborales |
|-----------------|--|-----------------------|
| Rho de spearman | Hostigamiento laboral | -,309** |
| | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0,000 |
| | N | 126 |

La Tabla 23 muestra los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman para la comprobación de la hipótesis específica 5. La tabla indica que hay una correlación negativa significativa ($r = -0,309$, $p < 0,01$) entre el hostigamiento y las condiciones laborales. Esto significa que a medida que aumenta el hostigamiento laboral, disminuye la percepción de condiciones laborales favorables, además, se obtuvo un $r^2 = 0,095$; en consecuencia, los resultados sugieren que hay una influencia significativa del hostigamiento laboral en la comunicación o acceso a información en un 9,5%. Estos resultados sugieren que el hostigamiento laboral tiene un efecto negativo en las condiciones laborales percibidas por los trabajadores.

4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados presentados brindan una descripción exhaustiva de cómo se distribuyen las frecuencias y los porcentajes de los diferentes niveles de hostigamiento laboral y clima organizacional. Estos descubrimientos adquieren una significativa relevancia, dado que indican que existen posibles relaciones desfavorables entre ciertos factores y el rendimiento, así como la eficiencia de la organización.

En contraste, las investigaciones llevadas a cabo por Franceschi et al. (2021) y Guerrero (2017) aportan una perspicaz visión de cómo se relaciona el acoso psicológico laboral (mobbing) con el clima y el rendimiento laboral, así como de qué manera la dinámica del mobbing incide en el entorno laboral y su repercusión en la región latinoamericana.

Estos estudios resaltan la relevancia de abordar el fenómeno del acoso laboral y de analizar los elementos organizacionales que pueden estar vinculados a su aparición. Es imperativo adoptar medidas encaminadas a prevenir y atender el acoso laboral, y a mejorar tanto la comunicación como el ambiente laboral dentro de la organización, dado que estos factores pueden tener un impacto adverso en el desempeño de los empleados y en la eficacia global de la entidad.

En consecuencia, los datos presentados en las tablas y los análisis de los estudios enfatizan la imperiosa necesidad de implementar acciones con el propósito de afrontar el acoso laboral y potenciar tanto la comunicación como el ambiente laboral en la entidad. Estos pasos pueden tener un impacto sustancial en la mejora del desempeño y la eficacia operativa de la organización.

El análisis realizado por Maldonado (2019) pone de relieve que el mobbing constituye un comportamiento perjudicial que puede manifestarse tanto entre colegas o compañeros de trabajo como entre individuos que ocupan posiciones jerárquicas y sus subordinados. El propósito de quienes llevan a cabo el mobbing laboral es, en última instancia, suprimir por completo a su víctima con el fin de forzar su salida de la empresa. Esta conducta ejerce un impacto devastador sobre la autoestima de la persona afectada, su competencia profesional y sus relaciones interpersonales, generando a su vez efectos negativos en la comunicación y la cohesión dentro de la organización.

Por otra parte, el estudio llevado a cabo por Palacios (2020) se concentra de manera específica en el efecto del mobbing en el clima organizacional de profesionales de la salud en un hospital de Trujillo en 2020. Los hallazgos de esta investigación revelaron que el mobbing generaba un impacto desfavorable en el clima organizacional en términos de comunicación, compromiso y trabajo en

equipo, aspectos que podrían incidir negativamente en la calidad del servicio de atención médica.

De manera global, resulta de suma importancia identificar y abordar todas las manifestaciones del acoso laboral con el fin de prevenir su influencia perjudicial tanto en el entorno organizacional como en la salud mental de los trabajadores. Es imperativo fomentar un ambiente de trabajo que sea saludable y seguro para todos los empleados, donde se fomente activamente el respeto mutuo y la comunicación efectiva.

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se determinó que el hostigamiento laboral tiene una influencia significativa en el clima organizacional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. El efecto del hostigamiento laboral en el clima organizacional es inversamente proporcional, lo que significa que a medida que aumenta el hostigamiento laboral, disminuye el clima organizacional. Así mismo, la persistencia de hostigamiento laboral a nivel medio en todos los niveles de clima organizacional sugiere la necesidad de implementar estrategias efectivas para abordar y prevenir este tipo de conductas en el entorno laboral, toda vez que esta afectación genera perjuicios tanto a la entidad como a los propios servidores.

SEGUNDA

Se determinó que el hostigamiento laboral o mobbing tiene una influencia significativa en la realización personal de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. El efecto del hostigamiento laboral o mobbing en la realización personal es inversamente proporcional, lo que significa que a medida que aumenta el hostigamiento laboral o mobbing, disminuye la realización

personal de los servidores públicos. Esta conexión plantea inquietudes sobre cómo los niveles de hostigamiento pueden influir en la capacidad de los empleados para alcanzar niveles más altos de autorealización, evidenciando la necesidad de abordar el hostigamiento laboral para promover entornos laborales que fomenten el desarrollo integral y la satisfacción personal de los empleados.

TERCERA

Se determinó que el hostigamiento laboral o mobbing tiene una influencia significativa en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. El efecto del hostigamiento laboral o mobbing en el involucramiento organizacional es inversamente proporcional, lo que significa que a medida que aumenta el hostigamiento laboral o mobbing, disminuye el involucramiento organizacional de los servidores públicos. Esta asociación podría indicar un entorno donde el hostigamiento, aunque no sea alto, afecta el compromiso y la participación en las labores diarias, lo que posiblemente derive en una disminución del rendimiento, la satisfacción laboral y posiblemente en un impacto negativo en el clima organizacional. Así, la problemática radica en la posibilidad de que incluso niveles moderados de hostigamiento puedan mermar el compromiso y la productividad de los empleados en sus labores diarias, afectando así la salud general del entorno laboral.

CUARTA

Se determinó que el hostigamiento laboral o mobbing tiene una influencia significativa en la supervisión de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. El efecto del hostigamiento laboral o mobbing en la supervisión es inversamente proporcional, lo que significa que a medida que aumenta el hostigamiento laboral o mobbing, disminuye la calidad de la supervisión de los servidores públicos. Un ambiente laboral donde las prácticas de supervisión podrían no estar abordando de manera efectiva el hostigamiento en su fase incipiente o no están generando un entorno seguro y respetuoso para los empleados. Además, la ausencia de casos de hostigamiento laboral alto en conjunción con niveles altos o bajos de supervisión genera interrogantes sobre la relación entre estos factores, señalando la necesidad de comprender mejor cómo la supervisión impacta en la prevención y gestión del hostigamiento laboral en el entorno laboral.

QUINTA

Se determinó que después de haber estudiado y analizado los datos recopilados, existe una influencia significativa e inversamente proporcional entre el hostigamiento laboral o mobbing y la comunicación de los servidores públicos del

Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. Esto sugiere que cuanto más efectiva sea la comunicación en el lugar de trabajo, menor será el riesgo de hostigamiento laboral. Es decir, la escasa disponibilidad de comunicación o información del hostigamiento laboral como falta, la ausencia de acceso a información está conectado a ocultar situaciones o manifestaciones de hostigamiento laboral quedándose evidenciado con las faltas de denuncias en la entidad

SEXTA

Después de analizar los datos recopilados, se puede determinar que existe una influencia significativa e inversamente proporcional entre el hostigamiento laboral o mobbing y las condiciones laborales de los servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna en el año 2021. Esto sugiere que cuanto mejores sean las condiciones laborales, menor será el riesgo de hostigamiento laboral, la problemática identificada se enfoca en la subestimación potencial de casos graves de hostigamiento laboral junto con la asociación entre hostigamiento y condiciones laborales en niveles medios, lo que indica la necesidad de acciones para identificar y abordar adecuadamente estas situaciones.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda al Gobierno Regional de Tacna a fin de que a través de la Gerencia Regional de Administración y Sub Gerencia de Recursos Humanos realizar un diagnóstico respecto al hostigamiento laboral, ello a fin de identificar las áreas propensas, vulnerables y a través de una política clara lograr la prevención, capacitación y tratamiento de denuncias, en aras del fomento de una cultura de respeto y apoyo mutuo en el ambiente laboral.

SEGUNDA

Se recomienda a la Gerencia Regional de Administración y Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna que a través de las áreas de capacitación, bienestar social y Secretaría Técnica realizar capacitaciones periódicas las cuales permitan identificar cuáles son las manifestaciones de hostigamiento laboral, cuales son los derechos de los servidores y cual es procedimiento administrativo disciplinario a aplicar, garantizando con ello el acceso a recursos con el fin de apoyar a la realización personal adecuada.

TERCERA

La Gerencia Regional de Administración, a través la Sub Gerencia de Recursos Humanos del GRT, deben de concientizar a los servidores respecto a las consecuencias de los actos de hostigamiento laboral, los cuales pueden conllevar a perjuicios tanto para la entidad, como para los mismos servidores, toda vez que la falta de involucramiento organizacional puede tener resultados en el desempeño de sus labores, por ende un servicio inadecuado al ciudadano.

CUARTA

Se recomienda a la Gerencia Regional de Administración, en colaboración con la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna, adopte medidas de supervisión contra el hostigamiento laboral, las cuales deben de estar enmarcadas conforme a los lineamientos dados por la Autoridad del Servicio Civil-SERVIR, por lo que es vital implementar sistemas de retroalimentación para evaluar el desempeño de los supervisores que vienen a ser los jefes inmediatos y así fomentar una comunicación abierta y respetuosa, cuyo resultado va a tener la prevención del hostigamiento laboral.

QUINTA

La Gerencia de Administración, junto a la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna, debe implementar capacitaciones periódicas y canales de atención adecuados para mejorar la comunicación, ello debido a que teniendo un mayor conocimiento, información sobre los tipos de manifestaciones de hostigamiento laboral, los derechos que tenemos como servidores y el procedimiento de denuncias, se podrá reducir la incidencia de hostigamiento laboral.

SEXTA

Se recomienda a la Gerencia Regional de Administración y la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tacna mejorar las condiciones laborales, desde el adecuado lugar donde se desempeña las funciones, hasta salario justo conforme a las escalas remunerativas vigentes, lo que va a conllevar a una igualdad entre los trabajadores, sin discriminación. El ingreso por meritocracia a la administración pública y con servidores idóneos para el desempeño de sus funciones, genera oportunidades de desarrollo y competitividad transparente. Además, se recomienda realizar diagnósticos semestrales, a fin de identificar y garantizar un procedimiento adecuado para la prevención de hostigamiento laboral.

REFERENCIAS

- Almanza Bastidas, I., & Marulanda Solano, L. (2022). *Nivel de tecnoestrés y su relación con el desempeño laboral en docentes universitarios de Riohacha*. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/6782>
- Aquino, J. (2017). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipolito Unanue, 2016*.
- Bai, H., & Stewart, T. (2010). A Psychometric Study of the Community Service Self-Efficacy Scale for Evaluation of Service-Learning Programs. *Citizenship, Social and Economics Education*, 9(2), 115–128. https://doi.org/10.1300/j005v32n01_07
- Barriga, E. (2018). *Nivel de autoestima y su influencia en la satisfacción con la vida en la tropa del servicio militar voluntario del cuartel santiago salaverry arequipa-2018*. 1–95.
- Belkys, S. (2011). *Dilemas de la gestión del talento humano en el ámbito empresarial. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 4, N° 7, enero-junio, 2011: 91-102. Universidad de Carabobo. ISSN: 1856-9099. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219022147006>*.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía,*

humanidades y ciencias sociales (Tercera). Pearson Educación .

Cano, A. (2005). *LA SUPERVISIÓN PROFESIONAL*.

Capuano, A. M. (2004). *Evaluación de desempeño*.

Caraballo Sequera, M. J. (2019). Acoso laboral y factores organizacionales: revisión de su impacto. *Salud de Los Trabajadores, ISSN-e 1315-0138, Vol. 27, N°. 2, 2019, Págs. 183-190, 27(2), 183–190.*
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7299558&info=resumen&idioma=ENG>

Catherine, L. (2016). *El estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de electrosur s.a. en el periodo 2015*. Universidad Privada de Tacna.

Chiang, M., Salazar, C., & Nuñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Salud Estatal, 16(2), 61–76.*

Chóez López, M., & Vélez Mendoza, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo Del Conocimiento, 6(4), 88–107.*

Cortés, N. (2021). *Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan*. GeoVictoria.

Crispín, A., & Mendoza, M. (2022). *Mobbing y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Gobierno Regional Junín, Huancayo - 2021*.

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4637/T037_72694224_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuadra, A., Peralta, A., & Beatriz, C. (2010). Grado de Supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y Clima Laboral. *Revista Chilena de Ingeniería*, 18(1), 15–25.

Denison, D. (2001). Cultura organizacional: ¿puede ser una palanca clave para impulsar el cambio organizacional? *Instituto Internacional Para El Desarrollo de La Gestión*.

Dominguez Ojeda, E. L. (2018). *Motivación hacia el trabajo y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de*.

EAPA. (2022). *La importancia de la autorrealización en el trabajo - Healthy Work*.
<https://healthywork.es/blog/la-autorrealizacion/>

Ferrer, E. (2021). La variabilidad neuronal y el diseño universal para el aprendizaje (DUA). *Investigación Neuroeducativa*, 3(1). doi: 10.1344/joned.v3i1

Franceschi, J. M., Ayala, J. L. M., Careaga, A. A., & Nieves, I. C. 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), 79–98.
<https://doi.org/10.33000/MLSPR.V4I1.642>

Galdeano Bienzobas, C., & Barderas, A. V. (2010). *Competencias profesionales* (Vol. 21, Issue 1).

- González, J., & Rodríguez, M. (2006). *Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL-90-R*.
- González, M. R. (2014). *Estrés y desempeño laboral*.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>
- González Ruiz, M. M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=230834&info=resumen&idoma=ENG>
- Guerrero Cevallos, R. I. (2017). *EL MOBBING Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL, UNA REVISIÓN CONCEPTUAL*.
<http://repositorio.uees.edu.ec/handle/123456789/1244>
- Guzmán, M. (2006). *Uso de la tecnología para la comunicación*.
<http://educacion.editorialaces.com/tecnologia-para-la-comunicacion/>
- Hamre, K. V., Fauske, M. R., Reknes, I., Nielsen, M. B., Gjerstad, J., & Einarsen, S. V. (2022). Preventing and Neutralizing the Escalation of Workplace Bullying: the Role of Conflict Management Climate. *International Journal of Bullying Prevention*, 4(4), 255–265. <https://doi.org/10.1007/S42380-021-00100-Y/FIGURES/3>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta, pp. 1–634).
- Humberto Ñaupas, Humberto Ñaupas Paitán, Elías Mejía Mejía, Eliana Novoa

- Ramírez, & Alberto Villagómez Paucar. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*.
- Jara, B. (2019). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial corporacion ADC, Tacna, 2018* [Universidad Privada de Tacna].
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1237/Jara-Soto-Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Leymann, H. (1990). mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(1), 119–126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- López Gumucio, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*, 26, 129–152.
- Lorenzo Gilvonio, E. P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Universidad César Vallejo.
- Luna, G. (2017). *DICCIONARIO JURÍDICO: ACOSO LABORAL*.
- Lutgen-Sandvik, P., Tracy, S. J., & Alberts, J. K. (2007). Burned by bullying in the American workplace: Prevalence, perception, degree and impact. *Journal of Management Studies*, 44(6), 837–862. <https://doi.org/10.1111/J.1467-6486.2007.00715.X>

- Maldonado Cubas, E. (2019). Mobbing y su impacto en el clima organizacional en las empresas. *Universidad Privada Del Norte*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22294>
- Mamani, J. T. (2020). USO DE LAS TIC Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LAS UNIVERSIDADES NACIONALES. *Revista de Investigaciones* , 9(3), 195–204. <https://doi.org/10.26788/RIEPG.V9I3.2046>
- Mamani Villanueva, G. (2023). *Uso de las herramientas TIC y el clima organizacional en los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Tacna, en el año 2021*. <http://redi.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4974>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mora, L., & Osorio, E. (2000). *Relación entre el clima organizacional y las habilidades gerenciales*. Universidad Sabana.
- Morena, M., Smith, M., & Punnett, L. (2011). Percepciones sobre las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras industriales en el Perú. *Trabajo*, 38(3), 211–223.
- MTPE. (2021). *Evaluación de competencias laborales*. Protocolo de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- OIT. (2021). *OIT y ONU Mujeres: Es hora de decir basta a la violencia y el acoso laboral en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional Del

Trabajo.

Omar, A., Salessi, S., & Urteaga, F. (2016). Liderazgo, confianza y flexibilidad laboral como predictores de identificación organizacional: un estudio con trabajadores argentinos. *Pensamiento Psicológico*, 14(2).
<https://doi.org/10.11144/JAVERIANACALI.PPSI14-2.LCFL>

ONU. (2019). *La OIT aprueba una norma de vital importancia para combatir la violencia y el acoso laboral*. Organización de Naciones Unidas.

Palacios Carbajal, O. F. (2020). Mobbing y su influencia en clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de Trujillo, 2020. *Repositorio Institucional* - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49366>

Palma, S. (2004a). *Escala Clima Laboral CL-SPC: Manual*.

Palma, S. (2004b). *Escala Clima Laboral CL - SPC* (Primera).

Pérez, J., Licenciado, B., Félix, P., Daza, M., & En Psicología, L. (2023). *El apoyo social*.

Puma, M., & Estrada, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 22(3), 1–9.

Quintero, J. (2016). Teoría de las necesidades de Maslow. In *Academia Accelerating the world's research* (pp. 1–7).
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria_de_Maslow-with-cover-page-

v2.pdf?Expires=1669135494&Signature=X9VIdm7MtC3WAWsrCUN1aim
3cM7fqfM~KcEdjT6YTERx~kLfyWcw8Lq~P3ZxUZWyJ3ukbO46z4Rr~~w
gNejQYEKoX4UcLJ4zyOnmaXbpH~4~9ox4RHw0dRq42SvHMaeQLDMr
8DPkVQ4

Robbins, P., & Judge, A. (2009). *Organizational behavior* (P. P. Hall (ed.); 13th Editi).

Rodríguez, F. (2021). *La seguridad y salud ocupacional y la satisfaccion laboral de los trabajadores en el area de servicios generales y mantenimiento del Hospital Hipolito Unanue.*

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., Benavides, F. G., Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.371.4592>

Salas, R. (2018). *La Autorrealización, según la teoría de Maslow.* <https://www.rafaelsalaspicologo.com/autorrealizacion-teoria-maslow/>

Tehrani, Pardis Moslemzadeh. (2022). *Regulatory aspects of artificial intelligence on blockchain* /: Pardis Moslemzadeh Tehrani, editor. <https://lawcat.berkeley.edu/record/1214978>

Vizcarra, R. (2021). *Competencias gerenciales y compromiso laboral percibido por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en tiempos de*

Covid-19. Tacna.

WorkMeter. (2023). *Productividad y Rendimiento Laboral: ¿Cómo se relacionan?*

<https://www.workmeter.com/blog/productividad-y-rendimiento-laboral-como-se-relacionan/>

Zeballos Saavedra, R. I. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre.*

APÉNDICE

Apéndice 1. Matriz de consistencia del proyecto de investigación.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE E INDICADORES | MÉTODO |
|--|--|---|---|---|
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | V. Independiente - HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING | Tipo de investigación |
| ¿Como influye el hostigamiento laboral o mobbing en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021? | Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en el clima organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | Indicadores • Distorsión • Rumor • Restricciones • Comparar • Humillación • Rotación • Barreras • Chismes • Limitaciones • Perjuicios • Intimidaciones • Restrinjas • Ridículo • Ataque • Mofa | El tipo de investigación fue básica o pura; |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | V. dependiente - CLIMA ORGANIZACIONAL | Nivel de investigación |
| ¿Como influye el hostigamiento laboral o mobbing en la realización personal de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021? | Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la realización personal de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | Indicadores • Progreso • Personalización. • Responsabilidad • Sustento • Funcionalidad • Naturalidad • Claridad • Materiales. • Psicosociales • Monetarias | La investigación es de nivel explicativo |
| ¿Como influye el hostigamiento laboral o mobbing en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021? | Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en el involucramiento organizacional de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | | Diseño de investigación |
| ¿Como influye el hostigamiento laboral o mobbing en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021? | Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la supervisión de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | | Respecto al diseño de investigación será no experimental u observacional. |
| ¿Como influye el hostigamiento laboral o mobbing en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021? | Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | El hostigamiento laboral o mobbing influye significativamente en las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | | La población de estudio: 133; la muestra: 126 servidores públicos. |
| • ¿Como influye el hostigamiento laboral o mobbing en las condiciones | Determinar cómo influye el hostigamiento laboral o mobbing en la comunicación de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021? | regional de Tacna, año 2021. Determinar cómo influye relaciona el hostigamiento laboral o mobbing en las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno regional de Tacna, año 2021. | | | |
|---|--|--|--|--|

Apéndice 2. Instrumentos de investigación

Hostigamiento laboral o mobbing

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presentará una serie de preguntas, lea detenidamente cada una de ellas y marque con una (x) si ha experimentado alguna de estas manifestaciones.

Se solicita veracidad en sus respuestas.

Nunca (0) – Casi nunca (1) – Algunas veces (2) – Casi siempre (3) – Siempre (4)

| N° | Ítems | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Sus superiores no le dejan expresarse o dar su opinión | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2 | Le interrumpen cuando habla | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3 | Sus compañeros le ponen trabas para expresarse o no le dejan hablar | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | Le gritan o molestan en voz alta | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | Critican su trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6 | Critican su vida privada | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7 | Recibe llamadas telefónicas amenazantes o acusadoras | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8 | Se le amenaza verbalmente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Recibe notas amenazadoras | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10 | No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11 | Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12 | Sus compañeros se han alejado o están dejando de hablar con usted | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13 | No consigue hablar con nadie, todos le evitan | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 | Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Prohíben a sus compañeros hablar con usted | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 | Se le ignora y se le trata como si fuera invisible | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Le calumnian o murmuran a sus espaldas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | Le ponen en ridículo, se burlan de usted | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 | Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21 | Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | Se burlan de algún defecto físico que pueda tener | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23 | Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24 | Se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25 | Se burlan de su vida privada | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26 | Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27 | Le asignan un trabajo humillante | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28 | Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29 | Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30 | Le hacen insultos o comentarios obscenos o denigrantes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | Le hacen insinuaciones o gestos sexuales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33 | Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34 | Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35 | Le asignan tareas muy por debajo de sus competencias | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 36 | Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | Le obligan a realizar tareas humillantes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38 | Le asignan tareas muy difíciles, en las que es muy probable que fracase | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39 | Le obligan a realizar trabajos dañinos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40 | Le amenazan con violencia física | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41 | Recibe ataques físicos, como advertencia | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | Le atacan físicamente sin ninguna consideración | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43 | Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44 | Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45 | Recibe agresiones sexuales físicas directas | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46 | Ocasionan daños en sus pertenencias o carro | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47 | Manipulan de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su computadora) | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48 | Le sustraen algunas de sus pertenencias o documentos de trabajo | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49 | Se imponen negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50 | Las personas que le ayudan reciben amenazas o presiones para que se alejen de usted | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51 | Devuelven, abren o interceptan sus mensajes | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52 | No le pasan las llamadas o dicen que no está | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 53 | Piden u olvidan sus encargos para usted | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 54 | Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55 | Ocultan sus habilidades y competencias especiales | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | Exageran sus fallos y errores | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57 | Informan mal sobre su permanencia y dedicación | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58 | Controlan de manera muy estricta su horario | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59 | Cuando solicita un permiso a la que tiene derecho se lo niegan o ponen dificultades | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 60 | Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |

ESCALA DE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Las calificaciones oscilan del 1 al 5, según la siguiente especificación:

Ninguno o Nunca (1) – Poco (2) - Regular o Algo (3) - Mucho (4) - Todo o siempre (5)

| No. | Ítems | Ninguno o Nunca | Poco | Regular o Algo | Mucho | Todo o Siempre |
|-----|---|-----------------|------|----------------|-------|----------------|
| 1. | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2. | Se siente comprometido con el éxito en la organización. | | | | | |
| 3. | El supervisor 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 trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 8. | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 9. | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 10. | Los objetivos del trabajo son retadores. | | | | | |
| 11. | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos. | | | | | |
| 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 la preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 19. | Existen suficientes canales de comunicación | | | | | |
| 20. | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 21. | Los supervisores expresan reconocimiento 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 afrontan 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 la de 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 del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 39. | El supervisor 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 oficinas. | | | | | |
| 45. | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. | | | | | |
| 46. | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| 47. | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 48. | Existe un trato justo en la empresa. | | | | | |
| 49. | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | | | | | |
| 50. | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

Apéndice 3. Autorización para ejecutar encuestas



SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR ENCUESTAS LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

SEÑOR SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

Yo, Lourdes del Rosario Rocchetti Vargas, identificada con DNI N° 41051718 y domicilio legal en la Urb el Trebol D-11 en calidad de servidora del Gobierno Regional de Tacna y egresada de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Universidad Privada de Tacna, ante Usted me presento y digo;

Que, me encuentro en proceso de investigación del tema denominado " EL HOSTIGAMIENTO LABORAL O MOBBING Y SU INFLUENCIA EN CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, AÑO 2021", como requisito para obtener el grado de Maestro en Gestión y Políticas Públicas, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna; para tal fin he elegido servidores públicos del Gobierno Regional de Tacna como población de estudio. Es por ello por lo que solicito su autorización para ejecutar dos encuestas. Adjunto las encuestas que se pretenden aplicar.

Agradezco de antemano su atención y colaboración en este proceso.

Tacna, 09 de setiembre de 2022

Firma:  

Nombres y Apellidos: Lourdes del Rosario Rocchetti Vargas

Teléfono (Fijo/Móvil): 959544897

Correo Electrónico: lulita.rv@hotmail.com

Apéndice 4. Plan de mejora propuesto por la investigadora.

PLAN DE MEJORA 2024 DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA FRENTE AL ACOSO LABORAL O MOBBING

| DESCRIPCION DEL PROYECTO | OBJETIVOS GENERALES | OBJETIVOS ESPECIFICOS | ACCIONES | TIEMPO (INICIO - FIN) | RESPONSABLE / AREA | SEGUIMIENTO |
|--|---|---|---|-----------------------|---|--|
| Aplicación de criterios que promueva una adecuada implementación de acciones para la prevención y atención de denuncias de Acoso Laboral o Mobbing en el Gobierno Regional de Tacna. | a) Reconocer las características del Hostigamiento Laboral o Mobbing, así como su impacto a nivel individual e institucional de acuerdo a los lineamientos teóricos y normativos vigentes. | - Elaborar un informe de diagnóstico que permita identificar las áreas sensibles de hostigamiento laboral o mobbing | - Realizar una encuesta en la cual se pueda medir y ubicar las áreas vulnerables de hostigamiento laboral | 03/01/24 20/01/24 | GRA/ SGRH / AREA DE BIENESTAR SOCIAL | SGRH El seguimiento y supervisión debe de ser constante durante el desarrollo del plan hasta el siguiente informe de diagnóstico |
| | | - Sensibilizar a los servidores para la identificación del hostigamiento laboral o mobbing como una manifestación de violencia. | - Realizar charlas de concientización a los servidores que permitan la identificación del hostigamiento laboral como así también el efecto que puede producir tanto como personal, como servidor y a la institución | 23/01/24 13/02/24 | GRA/SGRH/AREA CAPACITACIONES /SECRETARÍA TECNICA | |
| | | - Sensibilizar a los servidores para la identificación de los efectos y consecuencias del hostigamiento laboral o mobbing a nivel de víctimas y de la entidad | - Difundir mediante afiches información relevantes respecto al hostigamiento laboral | | GRA/SGRH/AREA CAPACITACIONES / SECRETARÍA TECNICA | |
| | b) Comprender la importancia de un adecuado procedimiento de atención, investigación y sanción del hostigamiento laboral o mobbing en la entidades, a fin de garantizar el respeto a los derechos de las servidores y la aplicación de la normativa vigente | - Identificar derechos de los servidores - Identificar manifestaciones de hostigamiento laboral - Reconocer las características e importancia de una adecuada atención de víctimas de hostigamiento laboral - Conocer el procedimiento de atención de denuncias. - Conocer las posibles sanciones | - Realizar capacitaciones que permitan que el servidor conozca sus derechos y deberes, a fin de prevenir, tratar y sancionar actos de hostigamiento laboral | 15/02/24 3/03/24 | GRA/SGRH/AREA CAPACITACIONES / SECRETARÍA TECNICA | |

- Las acciones deben de realizarse semestralmente ello debido al promedio de contratación de los servidores
- GRA = Gerencia Regional de Administración / SGRH = Sub Gerencia de Recursos Humanos / Área de Capacitación depende jerárquicamente de SGRH/ Secretaría Técnica depende jerárquicamente de SGRH/ Área de Bienestar Social depende jerárquicamente de SGRH.