



U N I V E R S I D A D
AUTÓNOMA
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES
DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
BRIGITTE SOFIA HUARSAYA SOLORZANO
JEAN CARLOS ENRÍQUEZ HUAYTA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-3516-9071

CHINCHA, 2023



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Dra. Susana Marleni Atuncar Deza

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los estudiantes Brigitte Sofia Huarsaya Solorzano y Jean Carlos Enriquez Huayta, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO: "Mobbing y clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022"

Por lo tanto, quedan expeditos para continuar con el trámite correspondiente.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. José Yomil Pérez Gómez
CODIGO ORCID: 0000-0002-3516-9071

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Brigitte Sofia Huarsaya Solorzano**, identificado(a) con DNI N° **70269465** y **Jean Carlos Enriquez Huayta** identificado(a) con DNI N° **70183510** en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Psicología, de la Facultad de Ciencias de la Salud, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022", declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

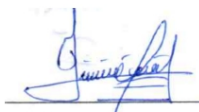
20%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 29 de SETIEMBRE del 2023



Huarsaya Solorzano
Brigitte Sofia
DNI N° 70269465



Enriquez Huayta
Jean Carlos
DNI N° 70183510

DEDICATORIA

A Dios quien siempre me guía y me protege de diversas adversidades, quien nunca me abandona y siempre me da fuerzas para poder continuar con mis metas y objetivos personales.

A mi querida familia, quienes siempre con su apoyo y comprensión me animan a no rendirme jamás, que gracias a su amor incondicional y por siempre creer en mi estoy donde estoy en la actualidad.

Brigitte Sofia.

La presente tesis va dedicado a mi familia por haberme guiado, apoyado y forjado en mí, valores de superación personal, por siempre darme las fuerzas que necesito para poder seguir creciendo profesionalmente y personalmente.

Jean Carlos.

AGRADECIMIENTO

La presente investigación guarda principalmente un especial agradecimiento a nuestro padre Dios, por siempre acompañarnos en cada paso que damos en nuestra formación profesional, siempre con mucha paciencia y sabiduría para alcanzar todos nuestros objetivos trazados.

Así también, agradecemos al Rector de la Universidad Autónoma de Ica, Dr. Hernando Martín Campos Martínez, a la Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, Mg. Giorgia A. Aquije Cárdenas, por todo el apoyo que siempre nos brindó dándonos la oportunidad de pertenecer al programa de titulación y así poder obtener nuestro tan anhelado título profesional.

A nuestro asesor de tesis, Mg. José Yomil Pérez Gómez, por su constante motivación para el desarrollo y culminación de la presente tesis, por todo el valioso aporte en conocimientos en investigación durante el desarrollo del programa de titulación.

Al Director y trabajadores del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri en Melgar, hacer posible la realización de esta investigación, brindándonos siempre las facilidades que se requerían para la obtención de datos en el proceso de aplicación de los instrumentos de recolección utilizados.

RESUMEN

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Metodología: Estudio de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, tipo básico, nivel de estudio descriptivo correlacional, diseño no experimental. La técnica de recolección de datos que se empleó fue la encuesta y sus instrumentos estandarizados fueron el Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) para medir los niveles de Mobbing y la Escala de Clima laboral de Sonia Palma, para la medir los niveles de clima laboral. Así también, para el procesamiento de datos se utilizó la estadística descriptiva para la presentación de resultados en tablas y figuras; además de la estadística inferencial para la comprobación de las hipótesis. La muestra quedó conformada por la totalidad de los trabajadores del Hospital Público en Melgar, quedando establecido con 80 colaboradores, el cual se determinó mediante el muestreo no probabilístico censal.

Resultados descriptivos: En forma global, en cuanto a la variable mobbing, el 45.0% (36/80) poseen un nivel tolerable de mobbing, el 37.5% (30/80) poseen un nivel alto y solo un 17.5% (14/80) poseen un nivel bajo de mobbing, así mismo en cuanto a la variable clima laboral, se observa que, el 45.0% (36/80) de los trabajadores poseen un nivel muy desfavorable de clima laboral, el 21.3% (17/80) poseen un nivel medio, un 17.5% (14/80) poseen un nivel desfavorable y solo un 16.3% (13/80) poseen un nivel favorable de clima laboral.

Conclusiones: En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = -.378$ y un p – valor de la significancia asintótica de $p = .001$ entre ambas variables de estudio, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, lo que indica que, si existe relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022. Es decir, a un bajo nivel de mobbing le corresponde un alto nivel de clima laboral y viceversa.

Palabras claves: Mobbing, clima laboral, trabajadores de salud, autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales.

ABSTRACT

General Objective: Determine the relationship between mobbing and the work environment in the workers of a Public Hospital in Melgar, Puno 2022.

Methodology: Quantitative approach study, hypothetical-deductive method, basic type, correlational descriptive study level, non-experimental design. The data collection technique that was used was the survey and its instruments were the Heinz Leymann Questionnaire (LIPT) to measure the levels of Mobbing and the Sonia Palma Work Climate Scale, to measure the levels of work climate. Likewise, for data processing, descriptive statistics were used to present results in tables and figures; in addition to the differential statistics for the verification of the hypotheses. The sample was made up of all the workers of the Public Hospital in Melgar, being established with 80 collaborators, which was determined by means of the census non-probabilistic sampling.

Descriptive results: Overall, regarding the mobbing variable, 45.0% (36/80) have a tolerable level of mobbing, 37.5% (30/80) have a high level and only 17.5% (14/80) have a low level of mobbing, likewise in terms of the work environment variable, it is observed that 45.0% (36/80) of the workers have a very unfavorable level of work environment, 21.3% (17/80) they have a medium level, 17.5% (14/80) have an unfavorable level and only 16.3% (13/80) have a favorable level of work environment.

Conclusions: Based on the data collected in the investigation, it has been possible to determine a Spearman's Rho correlation coefficient of $r = -.378$ and a p - value of asymptotic significance of $p = .001$ between both study variables, for which the alternative hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected, which indicates that, if there is a significant relationship between mobbing and the work environment in the workers of a public Hospital in Melgar, Puno 2022. That is, at a low level of mobbing corresponds to a high level of work environment and vice versa.

Keywords: Mobbing, work environment, health workers, self-actualization, involvement, supervision, communication, working conditions.

ÍNDICE GENERAL

		Pág.
Carretela		i
Constancia de aprobación de investigación		ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación		iii
Dedicatoria		iv
Agradecimiento		v
Resumen		Vi
Abstract		Vii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras		Viii
I. INTRODUCCIÓN		13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		15
2.1	Descripción del Problema	15
2.2.	Pregunta de investigación general	17
2.3	Preguntas de investigación específicas	18
2.4	Objetivo general	18
2.5	Objetivos específicos	18
2.6	Justificación e importancia	19
2.7	Alcances y limitaciones	21
III. MARCO TEÓRICO		22
3.1	Antecedentes	22
3.2	Bases Teóricas	28
3.3	Marco conceptual	39
IV. METODOLOGÍA		43
4.1	Tipo y Nivel de la investigación	43
4.2	Diseño de la investigación	43
4.3	Hipótesis general y específicas	44
4.4	Identificación de las variables	45
4.5	Matriz de operacionalización de variables	47
4.6	Población-muestra	50
4.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50

	4.8	Técnicas de análisis y procesamiento de datos	53
V.		RESULTADOS	57
	5.1	Presentación de Resultados	57
	5.2	Interpretación de los Resultados	66
VI.		ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	69
	6.1	Análisis inferencial	69
VII.		DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	82
	7.1	Comparación de los resultados	82
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES			85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS			89
ANEXOS			95
Anexo 1: Matriz de consistencia			96
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos			98
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición			104
Anexo 4: Base de datos			105
Anexo 5: Informe de turnitin al 28% de similitud			109
Anexo 6: Evidencia fotográfica			110

INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla N° 1	Confiabilidad del Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing LIPT- 60	54
Tabla N° 2	Confiabilidad de la Escala de Clima laboral SP	56
Tabla N° 3	Frecuencias y porcentajes de Niveles de Mobbing en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	57
Tabla N° 4	Frecuencias y porcentajes de Niveles del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	58
Tabla N° 5	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión autorrealización del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	59
Tabla N° 6	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión involucramiento del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	60
Tabla N° 7	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión supervisión del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	61
Tabla N° 8	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión comunicación del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	62
Tabla N° 9	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión condiciones laborales del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	63
Tabla N° 10	Tabla cruzada del nivel de Mobbing según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	64
Tabla N° 11	Tabla cruzada del nivel de Clima laboral según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	65
Tabla N° 12	Prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para Mobbing y Clima laboral de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	66
Tabla N° 13	Correlación de Spearman entre el Mobbing y el Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	68
Tabla N° 14	Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión autorrealización del Clima laboral en los	70

	trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	
Tabla N° 15	Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión involucramiento del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	72
Tabla N° 16	Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión supervisión del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	74
Tabla N° 17	Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión comunicación del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	76
Tabla N° 18	Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	78

INDICE DE FIGURAS

	Pág.	
Figura N° 1	Frecuencias y porcentajes de Niveles de Mobbing en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	57
Figura N° 2	Frecuencias y porcentajes de Niveles del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	58
Figura N° 3	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión autorrealización del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	59
Figura N° 4	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión involucramiento del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	60
Figura N° 5	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión supervisión del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	61
Figura N° 6	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión comunicación del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	62
Figura N° 7	Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión condiciones laborales del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	63
Figura N° 8	Tabla cruzada del nivel de Mobbing según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	64
Figura N° 9	Tabla cruzada del nivel de Clima laboral según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.	65

I. INTRODUCCIÓN

El Mobbing es uno de los problemas laborales entre trabajadores más comunes de lo que parece en nuestra actualidad como diversas investigaciones tanto a nivel nacional e internacional lo demuestran, según Borrás (2002), indica que es un comportamiento negativo de parte de los demás compañeros de trabajo, o en ocasiones podría darse inclusive de parte de los superiores y hasta de los inferiores en cuanto a ordenes jerárquicos, en el cual el afectado será objeto de acoso durante bastante tiempo de una manera directa o indirecta, solo con el objetivo de molestar e incomodar al afectado. Dentro de las acciones que se realizan están el acoso moral, persecución psicológica, mediante la ridiculización social, excesivas tareas con demasiada dificultad, recriminaciones acerca de su trabajo en público, solo con la única finalidad de manipulación para hacerlo sentir vacío.

Así mismo, estaría estrechamente relacionado con el clima laboral que hay en una organización, para Fernández y Paravic (2012), indica que una organización con un adecuado clima favorable encontrara en sus trabajadores ventajas hacia el centro laboral, sin embargo, cuando muy por el contrario se encuentra un inadecuado clima laboral este actuará como una desventaja para la organización, el cual estará relacionada a la productividad y la calidad que se brinde. Así mismo, señala que el ambiente laboral es un indicador del como ira la organización, condicionado por diversos aspectos como el equipamiento, el liderazgo, remuneración, condiciones ergonómicas, satisfacción personal y hasta el compañerismo y trabajo en equipo en el centro de labores.

A nivel institucional estos problemas laborales se podrían producir, ya que los mismos trabajadores han manifestado verbalmente haber sufrido agresiones de manera verbal el cual es característico en el diagnostico de mobbing en su centro de labores, además de no percibir un buen clima laboral en la institución en mención, para corroborar

dicha informacion se realizó la aplicación de dos cuestionarios estandarizados a 80 trabajadores de la salud.

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Los autores

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

II.1. Descripción del problema

Hoy en día se ha vuelto de mucha importancia el mantener un buen clima laboral en una organización, tanto entre sus trabajadores y con la misma organización, ya que se ha demostrado que las empresas que han optado por mantener un adecuado clima laboral han podido ver resultados positivos en sus instituciones, se entiende por clima laboral al conjunto de condiciones que rodean a una persona en un ámbito laboral y como este, está estrechamente relacionado con el mobbing en el centro de labores, ya que estas son reconocidas como conductas negativas que se ejercen en contra de un grupo o trabajador en específico durante un periodo prolongado, y este por consecuente causar algunas afectaciones en la salud física y psicológica del que es víctima.

A nivel internacional, Forero et al. (2019) en una investigación que realizó a cerca del clima laboral y su relación con la productividad, determinó que el 87% menciona tener un buen clima laboral y 13% de un nivel bajo de clima laboral, así como también el 48% califica como bueno su rendimiento laboral, permitiéndoles concluir con que, el clima laboral está relacionado significativamente con la productividad en los trabajadores, igualmente Vera (2018), quien investigo acerca del clima laboral y el desempeño docente, encontró que el 42.1% posee un desempeño docente bueno, así también, se determinó que, el 52.6% posee un nivel regular de clima laboral, un 36.8% un nivel bueno, y un 10.6% un nivel deficiente, llegando a la conclusión de que, el clima laboral y el desempeño laboral se relacionan significativamente y viceversa. Wliches (2018) realizó una investigación sobre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa minera en Texas Colombia, llegando a determinar el 50% de trabajadores considera que hay un buen clima laboral, así también que un 47% posee una adecuada satisfacción laboral, la investigación

concluye en que, ambas variables de estudio se relacionan significativamente. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en un estudio realizado determinó que 65 de 100 mujeres sufrieron algún tipo de violencia física, psicológica, sexual y laboral, el Ministerio de Trabajo durante el 2021, recibió 251 denuncias por acoso laboral en las cuales las regiones de Quito y Guayaquil son los departamentos con mayor incidencia de casos con 95 y 96 denuncias por acoso o discriminación laboral, además Bazualdo et al. (2022) encontraron en su investigación sobre el mobbing y la satisfacción laboral realizada en el Ecuador que, el 28% al 60% de los profesionales de salud sufrieron de mobbing verbal, el 6.8% al 61% sufrió mobbing físico, además de que, el 57% presento niveles bajos de satisfacción laboral. Concluyendo que, existe una relación significativa entre el Mobbing y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud.

En el ámbito nacional, según la Superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL) durante el 2021, se han reportado 939 denuncias sobre hostigamiento y acoso laboral dentro de las organizaciones donde laboran, así también, señalaron que estas cifras van en aumento y más sobre todo en el contexto covid-19 que hasta la actualidad venimos viviendo, según los datos estadísticos las que más sufren de mobbing son las mujeres, así lo evidencian diversas investigaciones, como la realizada por Bustamante (2022) quien encontró en su investigación realizada a trabajadores de salud de un Hospital de Chimbote, que el 81% de trabajadores de salud poseen un nivel muy bajo de mobbing, un 10.5% un nivel bajo, un 5% un nivel medio y un 3% un nivel alto, que en su mayoría son del género femenino, así mismo, en cuanto a la variable clima laboral, el 44% de trabajadores, posee un nivel medio de clima laboral, un 38.5% un nivel desfavorable, un 9.5% un nivel muy desfavorable, y un 7% un nivel favorable, llegando a la conclusión que si hay una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de salud. Así también, Alarcón (2021) en su investigación sobre mobbing y clima

laboral en el departamento de cirugía del Hospital Regional de Lambayeque, determino que el 48% de trabajadores posee un nivel regular de mobbing, un 38% un nivel bajo y un 14% un nivel alto, así también se determinó que, el 48% posee un nivel medio de clima laboral, un 38% un nivel favorable, y solo un 12% un nivel muy favorable, y un 2% nivel desfavorable, concluyendo en que, existe una relación significativa fuerte entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de la salud. En el Perú, según la plataforma de registro de casos de hostigamiento sexual y laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) las denuncias durante el 2021 fueron incrementando en un 36% a comparación del 2020 en el cual se registraron 469 denuncias y se reportaron 220 denuncia a diferencia del 2021 que se realizaron 638 denuncias de hostigamiento sexual laboral de las cuales 310 casos se sancionaron al confirmarse el hostigamiento. Asimismo, en Puno se realizó un estudio psicológico por el sindicato de trabajadores municipales de Juliaca (SITRAMUN) manifiesta que el 98% de los servidores ediles, son afectados de acoso laboral en la municipalidad Provincial de San Román, el secretario general informó que los trabajadores nombrados refieren que son desplazados provocando desaliento y perjuicios en su salud mental.

En el ámbito institucional, se ha evidenciado que los trabajadores del mencionado Hospital tanto como los trabajadores del área administrativa y asistencial han manifestado verbalmente ser víctimas en ocasiones de agresiones verbales por parte de los compañeros de trabajo y sentir que no hay un buen clima laboral en su centro de labores, así mismo, que estas van incrementando en este actual contexto covid-19 donde muchas cosas en el trabajo han cambiado incrementando así el estrés laboral y por consiguiente afectando en las interrelaciones que tienen entre ellos. En este sentido, el presente trabajo de investigación buscó determinar la relación entre el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar el 2022.

II.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?

II.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?

P.E.2:

¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?

P.E.3:

¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?

P.E.4:

¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?

P.E.5:

¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?

II.4. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

II.5. Objetivos específicos

O.E.1:

Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

O.E.2:

Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

O.E.3:

Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

O.E.4:

Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

O.E.5:

Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

II.6. Justificación e importancia

Justificación

El presente trabajo de investigación está plenamente justificado por encontrarse dentro de las líneas de investigación del programa

académico de Psicología, el cual tiene como objetivo investigar los principales problemas de salud del área de la psicología clínica y organizacional, pretendiendo comprender de una manera eficaz las áreas preventivo promocional e intervención oportuna de la salud mental de los trabajadores de salud, cuyo trabajo es de mucha importancia al momento de mantener el orden y control en diversas áreas de la Institución en mención.

Justificación teórica: : Esta investigación nos permitió obtener mayor y adecuada información al respecto del mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022, además de conocer si estas dos variables de estudio guardan una relación significativa, permitiéndonos de esa manera, realizar un análisis de la realidad de los trabajadores de una Institución de Salud, que queda como una fuente enriquecedora de información teórica, quedando como evidencia y antecedente para futuras investigaciones de la misma línea de estudio.

Justificación practica: Esta investigación tuvo como beneficiarios directos a los trabajadores del Hospital Público en Melgar, Puno 2022. Los resultados obtenidos permiten realizar planes de mejora no solamente en la actualidad, sino también a futuro, a favor de los trabajadores de salud, buscando así soluciones a la problemática que se vive en la mencionada institución.

Justificación metodológica: Esta investigación siguió una ruta metodológica de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental con enfoque cuantitativo, el mismo que sirve como antecedente investigativo, para futuras investigaciones de la misma índole, variable y línea de estudio para su mayor interpretación.

Importancia

El Presente trabajo de investigación es de gran importancia, ya que si bien es cierto se cuentan con investigaciones con las mismas variables de estudio, se encuentran muy pocas dentro del contexto covid-19 en personal que labora en instituciones de salud y como es sabido esta según diversas investigaciones, la actual pandemia que aún no acaba ha causado múltiples afectaciones en la salud mental de la población en general, pero sobre todo en aquellos quienes tuvieron que estar en la primera línea de batalla contra este virus, es por ello que consideramos la importancia de desarrollar este tipo de investigaciones y sobre todo en la población de trabajadores de salud, quienes si no determinamos su bienestar, terminan por convertirse en un problema de salud pública.

II.7. Alcances y limitaciones

Alcances

- a) **Alcance social:** Trabajadores de un Hospital público de ambos sexos y de diferentes edades.
- b) **Alcance espacial:** El estudio se desarrolló en Hospital San Juan de Dios, ubicado en el Jr. Arica N.º 310 en el Distrito de Ayaviri, provincia Melgar, departamento de Puno en Perú.
- c) **Alcance temporal:** El trabajo de investigación se llevó a cabo entre los meses de marzo - julio del 2022, dándose la recopilación de la información con los instrumentos: Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) para medir los niveles de Mobbing y la Escala de Clima laboral de Sonia Palma para la medir los niveles de clima laboral desde el 04 al 12 de julio del 2022.

Limitaciones

- Tiempo y lugar para la aplicación de los instrumentos de investigación por encontrarse en horarios de trabajo, para lo cual se tuvo que acudir en varias ocasiones a la Institución de la salud para poder invitar nuevamente a los trabajadores a ser participantes de la investigación.

- Lugar lejano de aplicación de la muestra, lo que dificulta al momento de aplicar los cuestionarios, ya que el lugar de aplicación de instrumentos, no se encuentra en el lugar de residencia de los investigadores, por lo que se tuvo que invertir mayor cantidad de tiempo para su aplicación.

III. MARCO TEÓRICO

III.1. Antecedentes

De acuerdo a la revisión de fuentes de información se han encontrado las siguientes investigaciones relacionadas directa e indirectamente con las dos variables del presente estudio:

Internacionales

Bazualdo et al. (2022), realizó una investigación que tituló “Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en el personal de salud”. Revista Científica Mundo de la investigación y el conocimiento del Ecuador. Realizada con el objetivo de demostrar la influencia del acoso laboral o mobbing sobre la satisfacción laboral en los profesionales de salud, el cual siguió una ruta metodológica cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, no experimental, para lo cual se contó con una muestra de 20 artículos correspondientes a las variables de estudio, para menciona investigación se revisaron estudios de diferentes países de Latinoamérica, utilizando la revisión de la base de datos de los años entre 2008 a 2022. Los cuales permitieron encontrar como principales resultados que, el 28% al 60% de los profesionales de salud sufrieron de mobbing verbal, el 6.8% al 61% sufrió mobbing físico, además de que, el 57% presento niveles bajos de satisfacción laboral. Concluyendo que, existe una relación significativa entre el Mobbing y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud, teniendo diversos factores

organizacionales, siendo las mujeres las que más sufren de acoso laboral o mobbing.

Forero et al. (2019), realizaron una tesis que titulaba “Clima laboral y productividad de los empleados de un Restaurante de la ciudad de Colombia”. Universidad de Asturias de Bogotá. Tesis realizada para la obtención de título de Licenciado de Administración de empresas. Con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables de estudio, investigación que siguió una ruta metodológica cuantitativa, no experimental, de corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional. El que conto con una muestra de 24 personas trabajadores del mencionado restaurante, de ambos sexos y diferentes edades, utilizando como instrumentos de recolección de datos, la encuesta creada sobre el clima laboral y su impacto en la productividad, los que permitieron encontrar como principales resultados, que el 48% califica como bueno su rendimiento laboral, un 38% lo califica como regular, un 95% excelente y solo un 5% como malo, así mismo, el 87% menciona tener un buen clima laboral y 13% de un nivel bajo de clima laboral. Permitiéndoles concluir con que, el clima laboral está relacionado significativamente con la productividad en los trabajadores.

García (2018), realizó una investigación titulada “Mobbing y clima laboral”. Universidad Rafael Landivar de Guatemala. Tesis realizada para obtener el título de Psicóloga organizacional. Estudio que tuvo como principal objetivo determinar la relación entre ambas variables de estudio, el cual siguió una ruta metodológica cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, no experimental, contando con una muestra de 50 trabajadores del área administrativa del Centro de convenciones de Gran Karmel, de ambos sexos de edades que oscilan entre los 18 a 53 años. Para la recolección de datos se utilizaron como instrumentos el inventario de acoso psicológico Ivapt-Pando y el inventario de Clima laboral, los cuales permitieron encontrar como principales resultados que, el 76% posee un clima laboral

adecuado, un 22% medio y solo un 1% un nivel bajo, además de que, el 78% nunca sufrió mobbing, el 12% casi nunca, el 5% algunas veces, llegando a la conclusión de que, no existe una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral, y viceversa en los trabajadores del área administrativo.

Vera (2018), realizo una tesis que tituló “El clima laboral y el desempeño del docente en la Unidad Educativa Paul Ponce de Ecuador”. Universidad Cesar Vallejo. Investigación realizada para la obtención del grado de Maestra en Administración de la educación. Estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño laboral, el mismo que siguió una ruta metodológica cuantitativa, de un diseño descriptivo correlacional, no experimental , de corte transversal, contando con una muestra de 19 docentes de menciona institución educativa, para la obtención de la información necesaria se utilizó como instrumento, el Cuestionario de clima laboral y desempeño laboral de Levin Rubín, elaborado por los mismos investigadores, a fin de obtener los resultados, que indican que, el 42.1% posee un desempeño docente bueno, un 57.9 % uno regular, así también, se determinó que, el 52.6% posee un nivel regular de clima laboral, un 36.8% un nivel bueno, y un 10.6% un nivel deficiente. Llegando a la conclusión de que, el clima laboral y el desempeño laboral se relacionan significativamente y viceversa.

Wliches (2018), realizó una tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa minera en Texas Colombia”. Universidad Externado de Colombia. Investigación realizada para obtener el grado de Maestro en gestión social empresarial. Investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables de estudio, el mismo que siguió una ruta metodológica cuantitativa, de corte trasversal, no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra de 40 trabajadores de la empresa en mención, de ambos sexos, con una experiencia no

menor a 6 meses. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario semi estructurado creado por los mismos investigadores, lo cual permitió encontrar como principales resultados que, el 50% de trabajadores considera que hay un buen clima laboral, así también que un 47% posee una adecuada satisfacción laboral. La investigación concluye en que, ambas variables de estudio se relacionan significativamente.

Nacionales

Bustamante (2022), realizó una tesis que titulaba “Mobbing y clima laboral en trabajadores de la salud en un Hospital de Chimbote”. Universidad Cesar Vallejo. Investigación realizada para obtener el título de Licenciada en Psicología. Estudio que tuvo como objetivo, determinar la relación entre ambas variables de estudio, el mismo que siguió una ruta metodología cuantitativa, de corte transversal, no experimental, con un diseño descriptivo correlacional, el que conto con una muestra de 200 trabajadores de la institución en mención, para la recolección de información, se utilizó como instrumentos el Cuestionario de estrategias de acoso laboral LIPT-60 y la Escala de clima laboral de Sonia Palma, lo que permitieron obtener como principales resultados que, el 81% de trabajadores de salud poseen un nivel muy bajo de mobbing, un 10.5% un nivel bajo, un 5% un nivel medio y un 3% un nivel alto, así mismo, en cuanto a la variable clima laboral, el 44% de trabajadores, posee un nivel medio de clima laboral, un 38.5% un nivel desfavorable, un 9.5% un nivel muy desfavorable, y un 7% un nivel favorable, llegando a la conclusión que si hay una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de salud.

Alarcón (2021), realizó una tesis que tituló “Mobbing y clima laboral en el departamento de cirugía del Hospital Regional de Lambayeque de Chiclayo 2021”. Universidad Cesar Vallejo. Investigación realizada para obtener el grado de Maestro en gestión de los servicios de la salud. Estudio que tuvo como objetivo determinar la relación que hay entre

ambas variables de estudio, el mismo que siguió una ruta metodológica cuantitativa, no experimental, de corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra de 120 trabajadores de la salud de mencionada institución, para lo cual se utilizaron como instrumentos de recolección de datos, el Cuestionario de mobbing LIPT-60 y el Cuestionario de Clima laboral de Sonia Palma, los mismos que permitieron encontrar como principales resultados que, el 48% de trabajadores posee un nivel regular de mobbing, un 38% un nivel bajo y un 14% un nivel alto, así también se determinó que, el 48% posee un nivel medio de clima laboral, un 38% un nivel favorable, y solo un 12% un nivel muy favorable, y un 2% nivel desfavorable. Así mismo concluyeron en que, existe una relación significativa fuerte entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de la salud.

Huayta (2021), realizó una tesis que titulaba “Rotación del personal y clima laboral en un Hospital público de Ica, 2021”. Universidad Cesar Vallejo. Investigación realizada para obtener el grado de Maestro en Administración de negocios. Estudio realizado con el objetivo general fue determinar la relación entre ambas variables de estudio, el mismo que siguió la ruta metodológica cuantitativa, no experimental, de corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra de 80 trabajadores de salud, para lo cual se utilizaron como instrumentos de recolección de datos, el Cuestionario semiestructurado sobre rotación de personal y el Cuestionario sobre clima laboral de Sonia Palma, los mismos que permitieron encontrar como principales resultados que, el 61.3% posee una alta frecuencia en la variable rotación del personal, un 33.8% una frecuencia regular, y un 5% una frecuencia baja, además en cuanto a la variable clima laboral, el 86.3% posee un nivel alto de clima laboral, un 10% un nivel regular, y un 3.8% un nivel bajo. Así también concluyeron en que, existe una relación significativa entre la rotación del personal y el buen clima laboral.

Palacios (2020), realizó una tesis “Mobbing y su influencia en el clima organizacional en profesionales de salud en un Hospital de Trujillo, 2020”. Universidad Cesar Vallejo. Tesis para obtener el grado de Doctor en gestión pública y gobernabilidad. Estudio que tuvo como objetivo determinar la influencia de ambas variables de estudio, el mismo que siguió una ruta metodológica cuantitativa, no experimental, de corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra de 164 trabajadores de salud, entre hombres y mujeres, profesionales médicos y enfermeras, para lo cual se utilizó como instrumentos de recolección de datos, el Inventario LIPT y la Escala de Clima laboral de Sonia Palma, los que permitieron encontrar como principales resultados que, el 55% posee un nivel de mobbing medio, un 45% un nivel bajo, además, en cuanto a la variable clima organizacional, el 91% posee un nivel medio de clima organizacional, un 5% un nivel favorable, y un 4% un nivel desfavorable. Así también, se llegó a la conclusión de que el mobbing y el clima laboral se relacionan significativamente en un nivel medio.

Andrade (2020), realizó una tesis “Impacto del clima laboral en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica”. Universidad Cesar Vallejo. Investigación realizada para obtener el grado de Maestra en gestión pública. El estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación entre ambas variables de estudio, el cual siguió una ruta metodológica cuantitativa, no experimental, de corte transversal, con un diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra de 91 trabajadores de mencionada institución. Para la obtención de la información se utilizaron como instrumentos, el cuestionario de clima laboral de Sonia Palma y el cuestionario de productividad semiestructurado, los que dieron como principales resultados que, el 83.8% presenta un nivel alto de clima laboral, un 16.13% un nivel medio, además, el 69.3% encuentran dentro del rango excelente la productividad, el 30.6% encuentran como aceptable la productividad.

Así mismo, se concluyó que, existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad.

Ríos (2019), realizó una tesis que titulaba “Influencia del mobbing en el clima organizacional del área de enfermería de un centro de salud público en Trujillo”. Universidad Privada del Norte. Investigación realizada para optar el título de Licenciado en administración. El cual tuvo como objetivo principal determinar la relación entre ambas variables de estudio, el mismo que siguió una ruta metodológica cuantitativa, de corte transversal, no experimental, de diseño descriptivo correlacional, contando una muestra de 63 trabajadores de salud, el que fue determinada mediante un muestreo no probabilístico. Para la recolección de información, se utilizó como instrumentos, el cuestionario de mobbing HPL y el Cuestionario de Clima laboral de Sonia Palma, los que permitieron encontrar como principales resultados que, el 40% de trabajadores de salud poseen un nivel medio de mobbing, un 39.6% un nivel alto, y un 20.4% un nivel bajo, en cuanto a la variable clima laboral, el 43.2% posee un nivel desfavorable, el 39.8% posee un nivel regular, y un 17% posee un nivel favorable. Así también concluyeron en que, existe una relación significativa entre el mobbing y el clima organizacional.

Jara (2018), realizó una tesis titulada “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial ADC en Tacna 2018”. Universidad Privada de Tacna. Investigación para obtener el grado de maestro en administración y dirección de empresas. El presente estudio tuvo como principal objetivo determinar la relación entre ambas variables de estudio, el que siguió una ruta metodológica cuantitativa, diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, no experimental, el mismo que contó con una muestra de 201 trabajadores de ambos sexos y diferentes edades. Para la recolección de la información se utilizaron como instrumentos, el Cuestionario Ivapt Pando y un Cuestionario estructurado validado para medir desempeño laboral, los

mismos que permitieron encontrar como principales resultados que, el 71.26% poseen un nivel bajo de mobbing, un 18.05% un nivel alto y un 10.68% un nivel medio, además, que el 69.29% posee un nivel alto de desempeño laboral, un 16.89% posee un nivel bajo, y un 13.83% un nivel medio. Así también, concluyeron en que, existe un alto grado de relación entre el mobbing y el desempeño laboral.

III.2. Bases Teóricas

III.2.1. Variable 1: Mobbing

Definición de Mobbing

Según Leymann (1996), el mobbing que inicialmente es conocido como terror psicológico en el ámbito laboral, que incluyen la comunicación hostil, negativa sistemática que se realiza en el centro de trabajo por uno o más compañeros de labores, quienes tratan de hacer sentir a la persona que es víctima como indefenso por medio de que es hostigado frecuentemente incluso durante varias semanas o meses, hasta seis meses, el mismo que va causando algunas alteraciones en la salud física y mental.

Así también, Borrás (2002), indica que es un comportamiento negativo de parte de los demás compañeros de trabajo, o en ocasiones podría darse inclusive de parte de los superiores y hasta de los inferiores en cuanto a ordenes jerárquicos, en el cual el afectado será objeto de acoso durante bastante tiempo de una manera directa o indirecta, solo con el objetivo de molestar e incomodar al afectado. Dentro de las acciones que se realizan están el acoso moral, persecución psicológica, mediante la ridiculización social, excesivas tareas con demasiada dificultad, recriminaciones acerca de su trabajo en público, solo con la única finalidad de manipulación para hacerlo sentir vacío.

Fernández (2018), lo define como el accionar de manera grupal, generando un ambiente hostil hacia una persona, mediante acciones hostigadoras de manera constante, el cual es realizado en el centro de

trabajo, por los compañeros de trabajo, donde la principal finalidad será que la persona que este siendo víctima, termine por perder el trabajo, el mismo que para su propósito incluirá agresiones psicológicas e inclusive físicas.

Teorías del Mobbing

El modelo psicopatológico de Piñuel

Según Piñuel (2003), el mobbing es el acoso que tiene como objetivo consumir emocionalmente a la víctima, mediante la agresión verbal y en ocasiones físicas, opacándolo, intimidándolo, aplanándolo para poder eliminar a un grupo o persona en concreto, según el autor las personas quienes realizan mobbing a los demás trabajadores tienen ciertos rasgos psicopáticos, pues lo utilizan en muchas ocasiones solo para lograr su objetivo trazado sin importarle el daño que pueda ocasionar. Es justamente quien introduce las ideas de Leymann y la importancia de comprender al mobbing no solamente desde un aspecto organizacional, sino también personal.

El modelo de la psicología social

Corsi y Peyru (2003), el mobbing es un concepto que agrupa diversos comportamientos quienes solo tienen como fin el común la intención de eliminar a alguien que creen que no debería estar en el lugar laboral que ocupa, este utilizara modalidades agresivas y vejatorias contra su víctima, las cuales podrían esta en cubierto o realizarse de manera directa, a través de la hostilidad, falta de comunicación, comentarios des valorativos, tareas que busquen humillar a la víctima, descalificaciones en público, menoscabando la imagen del trabajador, este puede provocar un gran impacto en el mismo, tanto emocional de manera definitiva si es que no se logra identificar a tiempo o temporal si le frena a tiempo.

Dimensiones del Mobbing

Según Gonzales y Rodríguez (2006), guiado por los estudios de Leymann y el cuestionario para medir mobbing, más conocido como el

Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 Leymann, describe las siguientes dimensiones:

- **Desprestigio laboral:** Esta dimensión esta referida a desprestigio de las actividades que se realizan en el centro de labores, para los que se incluyen calumnias distorsión de la realidad, chismes falsos, desvalorizaciones, menosprecio frente a los demás integrantes o compañeros de trabajo, logrando que poco a poco se vaya desprestigiando su rol y menospreciando sus logros.
- **Entorpecimiento del progreso:** Este incluye el bloque sistemático y degradación laboral, destinadas a entorpecer las labores de manera repetitiva de la acosada, con agravios comparativos y la asignación de tareas inapropiadas para el nivel que posee, tanto así que consigue por minimizar su autoestima.
- **Bloqueo de la comunicación:** En esta dimensión se establece la incomunicación del afectado el que puede ser no solamente dentro de la organización, sino inclusive fuera de la misma, impidiendo la comunicación fluida con otras personas.
- **Intimidación encubierta o indirecta:** Aquí, ya se incluyen las amenazas de todo tipo, tanto física y psicológica pero realizados de manera encubierta, de manera que se vea como algo limpio y sin indicios de que se pueda comprobar la culpabilidad del que lo realizó.
- **Intimidación manifiesta o directa:** Todas las actitudes son realizadas de manera manifiesta, sin temor a ser descubiertos, estos podrían realizarse mediante amenazas, intimidaciones, restricciones, violencia psicológica de forma pública, con la única finalidad de ridiculizar al afectado.
- **Desprestigio personal:** Este se conoce como el descredito de la vida personal y más privada del afectado, el que agrega la crítica a la vida

no laboral, mediante burlas de la forma de pensar, de sus orígenes, su forma de pensar, etc.

Características del mobbing

Según Einarsen y Johan (2006), el mobbing tiene varios elementos característicos, como son la frecuencia y duración de las acciones hostiles, además, de los tipos de conductas de mobbing, que detallaremos a continuación:

- Frecuencia y duración del mobbing: Muchos autores han coincidido que la frecuencia del acoso y/o hostigamiento es durante al menos una vez por semana, mientras que otros señalan que hasta inclusive podría darse de manera diaria cuando el proceso de mobbing ya está en estadios muy avanzados, sin embargo, establecer una frecuencia no siempre se podría cumplir en todos los casos. Es importante señalar también la persistencia con la que se dan estas conductas hostiles, las investigaciones han demostrado que este podría darse en un tiempo no menor a seis meses o dentro de los últimos doce meses. (Leymann, 1996). En general, estos actos de hostilidad se realizan de manera persistente y de manera continua, generando un estrés psicosocial extremo, el que podría causar daños en la persona que está siendo víctima de mobbing en el centro de trabajo.
- Tipos de conductas de mobbing: Según Einarsen y Johan (2006), los trabajadores quienes son víctimas de mobbing, podrían ser sometidos a una amplia variedad de acciones hostiles, que incluyen calumnias, gritos, humillaciones, críticas frecuentes, desvalorizaciones, ataques frecuentes de manera física y psicológica, los cuales se agrupan en cinco categorías, tales como, las que son dirigidas a la autoestima y la comunicación, los ataques relacionados a limitar sus posibilidades y contactos con los demás, ataques en contra de la reputación personal, ataques sobre su calidad profesional y ataques a la salud, como asignarle tareas peligrosas con un nivel mayor de riesgo.

Fases del Mobbing

Zapf y Gross (2001), propone a raíz del modelo de Glasl, tres fases y nueve etapas de mobbing, que van ocurriendo uno después del otro:

- Fase de racionalidad y control, este incluye dentro de sí, tres etapas, es así, como en esta fase se pueden evidenciar los conflictos que se dan de manera inevitables, los que se dan bajo condiciones de mejora continua, el cual inclusive ayuda a la generación de ideas innovadoras y propicia la mejora del rendimiento de los trabajadores, se podría decir que es una competencia natural, el mismo que no genera mayor daño a ningún trabajador de la organización, en esta fase se incluye la racionalidad en la solución de conflictos, la interacción cooperativa de todos, los que generan tensiones que pueden ser manejables. (Zapf y Gross ,2001).
- Fase de relaciones graves, esta fase desaparece el foco del problema y se va centrando en las interrelaciones entre los trabajadores de una organización, el mismo, que tendrá como acción predominante a aquellas actitudes obstruccionistas y la pérdida paulatina de confianza. Este va evolucionando en hostilidad, donde se pone a manifiesto los ataques directos e indirectos hacia la posible víctima, empiezan las dificultades al momento de solucionar un conflicto, se ven básicamente a tres etapas, las que incluyen las referidas a la reputación, con intentos de desprestigiar e inclusive la utilización de amenazas. (Zapf y Gross ,2001).
- Fase de agresión y destrucción, es aquí donde empieza la confrontación de manera destructiva, los oponentes ya no se respetan y la manifestación de hostilidad no es escondida y se muestra sin temor abiertamente. La resolución de conflicto se agrava muchísimo más, llegando a tratar de aniquilar al oponente o posible víctima, se utilizan las campañas sistemáticas de hostilidad, ataques de manera directa y

la destrucción final de la persona que sufre de mobbing. (Zapf y Gross ,2001).

Tipos de Mobbing

Según Ziller (2011), se distinguen tres tipos de mobbing, los cuales presentamos a continuación:

- Mobbing horizontal: Es aquel que se refiere al que incluye dentro de ella al acoso laboral entre trabajadores de una misma condición jerárquica dentro del centro de labores, este no solo esta referido al abuso del poder, sino sobre todo al mobbing o acoso laboral a un compañero(a) de trabajo, esta situación podría tornarse grave y darse de manera continua por diferentes causas, como cuando la víctima es vista como un potencial riesgo en algún aspecto. Básicamente se refiere aquel que se da en ejercicio de la violencia tanto física, como también psicológica de manera persistente y en contra de uno o más trabajadores de una determinada organización. (Ziller ,2011).

- Mobbing vertical: Este se refiere al que es ocasionado por una persona o trabajador de mayor jerarquía en una determinada organización, este es el típico caso de abuso de autoridad, donde el empleador abuse de su condición para realizar actos de acoso, es inclusive conocido como bossing porque somete al empleador, muchas veces con la finalidad de provocar la salida o renuencia del trabajador, este es un tipo de mobbing considerado como uno de los más grave, porque aquí, se puede utilizar el poder que posee la persona con mayor cargo jerárquico (Ziller ,2011).

- Mobbing mixto: Es donde se realiza el acoso laboral de manera horizontal y vertical, es también conocido como aquel que se da de parte de los compañeros de trabajo quienes tienen la condición jerárquica similar, donde los jefes están enterados de ello, sin embargo, no hacen nada por solucionarlo, simplemente están como

espectadores, donde la omisión también se convierte en una modalidad de mobbing, es así como la víctima estará inclusive más vulnerable ante cualquier tipo de maltrato, porque no tendrá ningún soporte y apoyo en su centro de trabajo. (Ziller ,2011).

Mobbing desde una perspectiva de género

Salin (2003), menciona que, respecto al género, en diversas investigaciones se han concluido que las que son más expuestas y son más vulnerables a sufrir acoso laboral, son las mujeres. Estos datos se podrían corroborar de una manera fácil, nada más observando de manera global a las organizaciones, donde hay muy pocas mujeres ocupando un cargo de mayor jerarquía organizacional, es así, donde según estudios los hombres suelen ser justificados y hasta victimizados por otros hombres, mientras la mujer no tiene ese beneficio ni empatía por un jefe superior de género masculino.

Itatí (2018), también centra sus estudios al enfoque de género, donde manifiesta que hay muchas estructuras organizacionales que producen diferencias entre ambos géneros, en ese sentido muchos autores señalan la estrecha relación entre los puestos de trabajo, la organización empresarial, las profesiones y el mobbing. Es importante entender que el género es una construcción social, donde se generaliza ciertos patrones socioculturales, donde se encasilla a la mujer en el cumplimiento de un determinado rol y función, para lo cual es necesario un profundo e intenso proceso de transformación que incluye entender y explicar que los patrones van cambiando según pasan los años.

III.2.2. Variable 2: Clima laboral

Definición del clima laboral

Según Atiquipa y Jaimes (2017), definen al clima laboral como al conjunto de condiciones y circunstancias que rodean a una persona en un ámbito laboral. Este se remitirá al espacio donde los trabajadores

ejecutan los roles que cumplen diariamente en el puesto que ocupan en la organización, además de estar incluido la interrelación que hay entre compañeros de trabajo, así también con el empleador. Es el conjunto de características las cuales van a describir una organización en sí, las que inciden en los trabajadores de manera positiva o negativa.

Así también, Fernández y Paravic (2012), indica que una organización con un adecuado clima favorable encontrara en sus trabajadores ventajas hacia el centro laboral, sin embargo, cuando muy por el contrario se encuentra un inadecuado clima laboral este actuará como una desventaja para la organización, el cual estará relacionada a la productividad y la calidad que se brinde. Así mismo, señala que el ambiente laboral es un indicador del como ira la organización, condicionado por diversos aspectos como el equipamiento, el liderazgo, remuneración, condiciones ergonómicas, satisfacción personal.

Según James y Jones (1974), el clima laboral es aquella que está estrechamente relacionada con el clima psicológico, definición que se conecta con las motivaciones personales y las conductas propias de los mismos, que son aludidos a los comportamientos individuales de los trabajadores, así también se señala que esta variable se encuentra de manera independiente tanto como dependiente de la estructura organizativa, porque se incluyen factores personales y estructurales que terminan por redefinir el clima laboral de una organización.

Teorías del clima laboral

Teoría de Litwin y Stringer sobre el clima laboral

En 1968 estos dos grandes autores desarrollan un modelo sobre le clima laboral inspirados en el modelo de Meyer, el mismo que hacía referencia a las recompensas y el clima laboral, además de agregar puntos importantes como la responsabilidad, la normativa, la

conformidad del trabajador y el espíritu por el trabajo que según los autores serian claves para un buen clima laboral, así también casi contemporáneamente otros autores como Friedlander y Margulies (1969) combinan otros elementos como los obstáculos que se presentan en el centro de labores como un elemento de riesgo, además de la confianza y el empeño como algo que favorecerá los niveles percibidos por los trabajadores.

Modelo de Pritchard y Karasick sobre clima laboral

Pritchard y Karasick (1973), proponen en su modelo una visión armónica sobre el clima laboral, incluyendo elementos disociados como la autonomía, los sistemas de recompensa, aspectos de remuneración, el conflicto, la cooperación, la estructura de la organización, el rendimiento de los trabajadores, la ambición personal, la innovación, el apoyo mutuo, la flexibilidad, además de estar estrechamente relacionada a las interrelaciones sociales y también el estatus.

Modelo de James y Sell sobre clima laboral

Según estos dos autores en el año 1981, van estructurando un modelo sobre el clima laboral, centrandó su atención en los trabajadores y sus percepciones, dando relevancia a elementos que permitirán explicarlo, además de estar relacionados a las características del puesto de trabajo, el papel o rol que se cumplirá, las características de liderazgo, el trabajo en equipo y aquellas relacionadas directamente con la organización, los que permitirán determinar la cultura organizativa como un elemento básico para el análisis del clima laboral.

Dimensiones del clima laboral

Según Palma (1999), plantea las siguientes dimensiones para el clima laboral:

- **Autorrealización:**

Es aquella que se refiere a la apreciación personal con respecto al medio laboral y las posibilidades que este le ofrece para su desarrollo personal y profesional, que estén de acuerdo a las tareas que realiza.

- **Involucramiento laboral:**

Es aquella que se refiere a la identificación que tiene el trabajador con su centro de labores, es la identificación con todos los valores organizacionales, el compromiso y su desarrollo de cada uno hacia su trabajo.

- **Supervisión:**

Son las apreciaciones de funcionalidad y significación de parte de los superiores hacia las actividades que se realizan dentro de la institución y esta, estará relacionada a el apoyo y orientación para las tareas a realizarse diariamente.

- **Comunicación:**

Es la percepción del grado de fluidez, claridad, celeridad, coherencia y precisión en la intercomunicación entre los miembros del centro de labores y el funcionamiento externo con los usuarios y la atención que se brinda.

- **Condiciones laborales:**

Reconocimiento de la institución a los elementos materiales, psicosociales, económicos necesarios para el adecuado cumplimiento de las tareas encomendadas hacia los trabajadores.

Tipos de clima laboral

Según (Likert, 1999 citado en Brunet, 1999), los tipos de clima laboral son diversos, pero se consideran a dos las más relevantes:

- Clima laboral autoritario: es aquel que incluirá al explotador y al paternalista. El explotador hace referencia a la primacía del miedo en la

víctima, en donde estará incluido la relación entre los jefes, administrativos, subordinados, empleados y demás integrantes de la organización, donde básicamente la decisión será tomada por los jefes de alto mando y los demás deben de obedecer sin objeción alguna. Así también el paternalista se refiere a la amabilidad del empleador, pero de una manera más sutil el empleo del castigo, pero también los estímulos con la finalidad de motivar a los empleados.

- Clima laboral participativo: este se refiere a dos sub tipos como son el consultivo y el de participación en grupo, para el primero se fundamentará e la confianza que se da entre los lideres o jefes de la organización y así también entre los empleados, esto les permitirá tomar sus decisiones de manera democrática, buscando satisfacer las necesidades de buena comunicación, afecto a los roles que se establezcan. En el segundo, sobre la participación en grupo, se fundamentará en la confianza que el trabajador ponga hacia sus jefes, donde se busca una interacción saludable, una comunicación vertical, horizontal y de arriba hacia abajo y viceversa.

Características del clima laboral

Ramos (2012), señala diversas características, principalmente a las remuneraciones y las gratificaciones a los trabajadores. El autor menciona que también se incluyen elementos propios y grupales de los implicados, como la percepción, los métodos, la afinidad, los conductuales, los estructurales.

Así mismo señala que, el clima laboral dependerá de factores externos, pero también internos del individuo, no todos perciben el clima laboral de la misma manera, por más que se encuentren en la misma situación, esta dependerá de la percepción individual que cada uno tenga del trabajo, además de que este se registrara a través de diversos procedimientos que incluirán diversas características organizacionales.

III.3. Marco conceptual

A continuación, para un mayor entendimiento de la presente investigación presentamos algunos términos y conceptos para su mayor entendimiento:

Sistemática

Se entiende a todo aquello que se incluye en un sistema, a alguna situación que sucede de manera ordenada o estructurada desde el principio los cuales están relacionados entre sí, este término nace desde la biología para describir la evolución en un orden sistemático.

Hostilidad

Comportamientos o actitudes que se muestran contrarias a alguna situación en concreto, es la forma de manifestar la inseguridad o miedo de algunas personas ante un determinado tema, este también podría verse expresado en agresividad e irritación en muestra de su incomodidad.

Desvalorización

Sensación de menosprecio o infravaloración hacia una persona, este podría venir desde la percepción de otra persona, hasta desvalorizarse uno mismo, el mismo que se produce a través del dialogo negativo y podría estar relacionada a la violencia psicológica.

Menguar

Termino que se refiere a la disminución de las capacidades personales, tales como las físicas y mentales, hasta inclusive dañar la moral personal, asociada al retraimiento o retroceso de alguna situación.

Racionalidad

Capacidad o virtud intrínseca que permite entender, evaluar, pensar y actuar según las circunstancias a fin de mejorar o satisfacer el logro de

algún objetivo mediante una construcción mental lógico mecánica, usando la razón con principios de consistencia y objetividad.

Obstruccionista

Mecanismo consistente en la práctica de obstruir al normal funcionamiento de cierta acción retrasando e impidiendo su avance, en el ámbito laboral se dice de las personas que tienden a imposibilitar ciertos acuerdos organizacionales.

Victimizarse

Conducta de inferioridad de condición frente a algún hecho en concreto utilizada en algunas ocasiones como estrategia personal de tipo pasiva para lograr ciertos objetivos como inhibirse frente a alguien que le genere temor, así también podría ser utilizada para buscar empatizar con un determinado grupo.

Remitir

Verbo que se emplea para la acción de despachar o expedir una determinada cosa, asociada al envío realizado desde un sitio a otro referido a la distancia donde se encuentren.

Incidencia

Se le entiende a un acontecimiento que sobreviene en algún suceso en concreto, en salud se le conoce como a la cantidad de casos nuevos de una determinada mortalidad y morbilidad en un cierto tiempo específico.

Ergonomía

Campo multidisciplinario que estudia las características, necesidades, habilidades y capacidades de los seres humanos, tratando de adaptarlos al entorno laboral con el objetivo de mejorar la eficiencia y bienestar de los trabajadores y usuarios.

Aludir

Este se expresa para dar referencia a alguien sin nombrarlo directamente, así también designar al paso que se realiza sobre algo o alguien en referencia corta.

Fenomenología

Ciencia que estudia a todo lo relacionado a un objeto y su relación que mantiene con el medio, así también la influencia que ejerce en ella. Método de estudio de carácter deductivo en los que se describen hechos en relación con lo incorrecto y lo correcto.

Tipología

Ciencia que estudia las clases y tipos en hechos sistemáticos de diversos campos, a fin de definir diferentes categorías, de manera intuitiva buscando todas las formas utilizadas en diversas áreas como la psicología, arqueología, teología, entre otros.

Burocracia

Sistema de organización que se relaciona con instituciones organizacionales que se caracteriza por procesos de manera descentralizada y también centralizadas en la jerarquía, relaciones impersonales, más conocida como el conjunto de acciones a seguir para la resolución de algún conflicto.

IV. METODOLOGÍA

IV.1. Tipo y nivel de la investigación.

Enfoque:

La presente investigación es de un enfoque cuantitativo, porque busca a través de la medición numérica validar una hipótesis planteada, lograda mediante la recolección de datos, para luego ser analizados estadísticamente contrastando así una información planteada, utilizando así también la estadística descriptiva inferencial. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo:

La investigación presentada es de tipo básica, según Ñaupas et al. (2011) considerada básica por tener como objetivo generar nuevos conocimientos de una manera inmediata, además de ser conocida por ser una investigación pura y teórica, ya que esta permite de una manera objetiva la formación de nuevos conocimientos con el fin de aportar

información actual, el mismo que servirá para la resolución de problemas de gran magnitud.

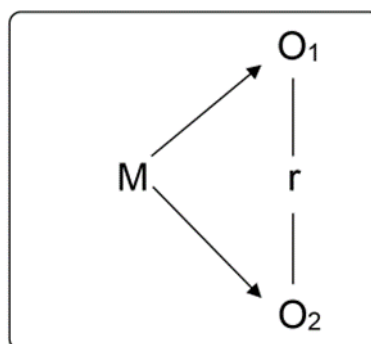
Nivel:

Es considerada descriptiva correlacional, según Landeau (2007), es descriptiva porque tiene como finalidad conocer las propiedades, características y rasgos de importancia de cualquier acontecimiento social que se pueda analizar, permitiendo de esa manera describir las tendencias actuales de una determinada población y muestra. Es considerada correlacional por tener el objetivo de buscar la relación entre dos o más variables de estudio, permitiendo determinar su grado de significancia entre las variables que se desea establecer.

IV.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación pertenece a un diseño no experimental, considerada de esa manera por no buscar la manipulación intencional de los resultados obtenidos, limitándose solo a la observación y medición de las variables investigadas, sin la presencia de ninguna modificación de la población y muestra, además de ser una investigación transversal porque la información será recogida en un determinado momento generando así una información actual y sin modificaciones. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La presente investigación, se puede entender de una mejor manera mediante la presentación del siguiente gráfico:



Fuente: Revista científica y tecnológica UPSE, 2019.

Donde:

M = Muestra

O1 = Medición del Mobbing

O2 = Medición del Clima laboral

r = Coeficiente de correlación

IV.3. Hipótesis general y específicas

IV.3.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

IV.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1:

Existe relación significativa entre el mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

H.E.2:

Existe relación significativa entre el mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

H.E.3:

Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

H.E.4:

Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

H.E.5:

Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

IV.4. Identificación de variables

Variable1: Mobbing

Según Leymann (1996), lo define como el terror psicológico en el ámbito laboral, que incluyen la comunicación hostil, negativa sistemática que se realiza en el centro de trabajo por uno o más compañeros de labores, quienes tratan de hacer sentir a la persona que es víctima como indefenso por medio del hostigamiento frecuentemente, el mismo que va causando algunas alteraciones en la salud física y mental del trabajador.

Dimensiones:

Dimensión 1: Desprestigio laboral

Dimensión 2: Entorpecimiento del progreso

Dimensión 3: Incomunicación o bloqueo de la comunicación.

Dimensión 4: Intimidación encubierta

Dimensión 5: Intimidación manifiesta

Dimensión 6: Desprestigio personal

Dimensión 7: Otras afectaciones (físicas, etc.)

Variable 2: Clima laboral

Atiquipa y Jaimes (2017), definen al clima laboral como al conjunto de condiciones y circunstancias que rodean a una persona en un ámbito laboral. Este se remitirá al espacio donde los trabajadores ejecutan los roles que cumplen diariamente en el puesto que ocupan en la organización, además de estar incluido la interrelación que hay entre compañeros de trabajo, así también con el empleador.

Dimensiones:

Dimensión 1: Autorrealización

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Dimensión 3: Supervisión

Dimensión 4: Comunicación

Dimensión 5: Condiciones laborales

IV.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
MOBBING	D.1: Desprestigio laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Criticas - Gestos - Calumnias - Rumores - Injusticia - Confidencialidad - Amenazas - Minimización - Competencias - Exageración - Desvalorización - Control - Negación - Obligaciones 	<ul style="list-style-type: none"> 5 10 17 18 28 49 50 54 55 56 57 58 59 60 	Ordinal, de tipo polinómico que consiste en cinco opciones de respuesta: 0 = No en absoluto 1 = Un poco 2 = Moderadamente 3 = Mucho 4 = Extremadamente	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo (< 45) - Tolerable (46-70) - Alto (>71) 	Cuantitativa
	D.2: Entorpecimiento del proceso	<ul style="list-style-type: none"> - Aislamiento - Humillaciones - Asignaciones - Cortar iniciativas - Tareas absurdas - Tareas sin competencia - Tareas humillantes 	<ul style="list-style-type: none"> 14 27 32 33 34 35 37 			
	D.3: Incomunicación o bloqueo de la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Obstáculos - Ignoran su presencia - Dejan de hablar - Aislamiento - Prohibiciones - Ignoran - Devuelven 	<ul style="list-style-type: none"> 3 11 12 13 14 15 			

MOBBING		- Pierden	16	Ordinal, de tipo polinómico que consiste en cinco opciones de respuesta: 0 = No en absoluto 1 = Un poco 2 = Moderadamente 3 = Mucho 4 = Extremadamente	- Bajo (< 45) - Tolerable (46-70) - Alto (>71)	Cuantitativa
			51			
			53			
	D.4: Intimidación encubierta	- Acusaciones - Amenazas - Perjuicios - Daños - Ocasiones - Manipulación - Sustracción	7 9 43 44 46 47 48			
	D.5: Intimidación manifiesta	- No dejan expresarse - Interrupciones - Gritos - Amenazas verbales - Ridiculización - Cuestionamientos	1 2 4 8 19 29			
D.6: Desprestigio personal	- Criticas - Malos tratos - Obligaciones - Ataques - Ridiculizan - Insultos - Insinuaciones	6 20 21 24 25 30 31				
D.7: Otras afectaciones	- Burlas de defectos - Intimidación - Burlas sobre procedencia - Sobrecargas - Tareas difíciles - Obligaciones	22 23 26 36 38 39				

		- Amenazas	40			
		- Ataques físicos	41			
		- Sin consideración	42			
		- Agresiones sexuales	45			

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
CLIMA LABORAL	D.1: Autorrealización	- Oportunidades - Interés por el éxito - Definen objetivos - Desempeño - Reconocimientos - Capacitaciones - Promueven desarrollo - Innovación - Reconocimientos	1 6 11 16 21 26 31 36 41 46	Ordinal, de tipo polinómico que consiste en cinco opciones de respuesta: 1 = Ninguno/ Nunca 2 = Poco 3 = Regular/Algo 4 = Mucho 5 = Todo/Siempre	-Muy desfavorable (50-89) -Desfavorable (90-129) -Medio (130-169) -Favorable (170-209) -Muy favorable (210-250)	Cuantitativa
	D.2: Involucramiento laboral	- Compromiso con éxito - Logros - Organización - Compromiso - Mejoras - Desarrollo - Estimulo - Orgullo - Clara definición de valores	2 7 12 17 22 27 32 37 42			

CLIMA LABORAL		- Calidad de vida laboral	47	Ordinal, de tipo polinómico que consiste en cinco opciones de respuesta: 1 = Ninguno/Nunca 2 = Poco 3 = Regular/Algo 4 = Mucho 5 = Todo/Siempre	-Muy desfavorable (50-89) -Desfavorable (90-129) -Medio (130-169) -Favorable (170-209) -Muy favorable (210-250)	Cuantitativa
	D.3: Supervisión	- Superación - Mejoras continuas - Evaluación - Preparación - Responsabilidades claras - Seguimiento - Normas - Claridad en los objetivos - Planes establecidos - Trato justo	3 8 13 18 23 28 33 38 43 48			
	D.4: Comunicación	- Acceso a la información - Fluides - Relación armoniosa - Canales de comunicación - Interacciones - Superación de obstáculos - Escucha activa - Colaboración - Avances en áreas	4 9 14 19 24 29 34 39 44 49			
	D.5: Condiciones laborales	- Cooperación - Objetivos retadores - Oportunidades - Trabajo en equipo - Oportunidades - Buena administración	5 10 15 20 25 30			

		- Buena remuneración	35			
		- Objetivos institucionales	40			
		- Tecnología	45			
		- Desempeño de logros	50			

IV.6. Población – Muestra

Población.

La población estuvo conformada por un conjunto de personas y/o elementos, los cuales son pertenecientes a una determinada comunidad u organización social, según Carbajal (2007), esta referidos al conjunto de todas las posibles selecciones que caracteriza al objeto de estudio. La población de la presente investigación estuvo conformada por todo el personal de salud quienes laboran en el Hospital Público de Melgar el 2022, ubicado en el departamento de Puno, provincia de Melgar, del distrito de Ayaviri.

Tabla 1: Población de estudio

Cargo	Población
Personal administrativo	33
Personal asistencial	47
TOTAL	80

Fuente: Área de asistencia de personal, 2022.

Muestra

No aplica.

Muestreo

El muestreo que se utilizó en la presente investigación fue determinado mediante el muestreo no probabilístico censal. Quien según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) es censal, porque todas las unidades de la investigación presentes como población, son consideradas como muestra de manera general. Es por lo cual, se le indica como censal, por simultáneamente ser universo, población, así también muestra.

IV.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica

La técnica que se aplicó para la recolección de la presente investigación es la encuesta, de acuerdo con Según Carrasco (2009), la define como una técnica versátil, objetiva y con mayor utilidad, por su sencillez para poder aplicarla sobre todo en las investigaciones de tipo cuantitativo.

Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron consisten en la aplicación de dos cuestionarios estandarizados los cuales fueron validados por juicio de expertos:

- Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing “LIPT- 60”
- Escala de Clima laboral de Sonia Palma

Ficha técnica del instrumento: Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing “LIPT-60”

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing “LIPT- 60”
Autor(a):	Heinz Leymann (1990), Adaptado al Perú por Carbajal (2018).
Objetivo del estudio:	Evaluar los niveles de Mobbing en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar.
Procedencia:	La Habana, Cuba.
Administración:	Individual o colectivo /Físico o computarizado
Duración:	20 a 15 minutos
Muestra:	80 trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none">- Desprestigio laboral- Entorpecimiento del progreso- Incomunicación o bloqueo de la comunicación- Intimidación encubierta- Intimidación manifiesta- Desprestigio personal- Otras afectaciones (físicas, etc.)
Escala valorativa:	<ul style="list-style-type: none">- No en lo absoluto (0 puntos)- Un poco (1 punto)- Moderadamente (2 puntos)

- Mucho (3 puntos)
- Extremadamente (4 puntos)

Dimensiones	Ítems
Desprestigio laboral	5,10,17,18,28,49,50, 54, 55 56, 57, 58, 59, 60
Entorpecimiento del progreso	14, 27, 32, 33, 34, 35,37
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	3, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 51, 53
Intimidación encubierta	7, 9, 43, 44, 46, 47, 48
Intimidación manifiesta	1, 2, 4, 8, 19, 29
Desprestigio personal	6, 20, 21, 24, 25, 30, 31
Otros	22, 23, 26, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 45

Validez y confiabilidad del instrumento.

El instrumento Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing “LIPT- 60”, fue sometido a un proceso de validación, mediante la técnica de juicio de expertos, el mismo que fue realizado por profesionales de amplia experiencia en el desarrollo investigaciones, los que a su vez son profesionales Psicólogos con grado de Magister, los cuales en total fueron 3, dando como resultado que el cuestionario presentado esta apto para poderse aplicar en la población de estudio.

Tabla Nº 01: Confiabilidad del Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing LIPT- 60

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	60

Fuente: Juicio de expertos

Ficha técnica del instrumento: Escala de Clima Laboral SP

Nombre del Escala de Clima laboral de Sonia Palma

instrumento:	
Autor(a):	Palma (1999)
Objetivo del estudio:	Evaluar los niveles de Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar.
Procedencia:	Perú
Administración:	Individual o colectivo /Físico o computarizado
Duración:	15 a 20 minutos
Muestra:	80 trabajadores de un Hospital Público en Melgar.
Dimensiones:	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Involucramiento laboral - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales
Escala valorativa:	- Ninguno / nunca (1 punto)
ansiedad estado:	- Poco (2 puntos)
	- Regular / algo (3 puntos)
	- Mucho (4 puntos)
	- Todo / siempre (5 puntos)

Dimensiones	Ítems
Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

Validez y confiabilidad del instrumento.

El instrumento Cuestionario de Clima laboral de Sonia Palma, fue sometido a un proceso de validación, mediante la técnica de juicio de expertos, el mismo que fue realizado por profesionales de amplia experiencia en el desarrollo investigaciones, los que a su vez son profesionales Psicólogos con grado de Magister, los cuales en total fueron 3, dando como resultado que el cuestionario presentado esta apto para poderse aplicar en la población de estudio.

Tabla N° 02: Confiabilidad de la Escala de Clima laboral SP

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	50

Fuente: Juicio de expertos

IV.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos

Para la técnica de análisis del presente trabajo de investigación, se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumentos dos instrumentos estandarizados y validados para poder obtener la información requerida para ambas variables, los mismos que inicialmente fueron codificados para su posterior aplicación, en primera instancia estos cuestionarios fueron entregados a cada uno de los participantes, así también, estos fueron acompañados con un consentimiento informado, donde se explicaba la finalidad de la investigación y a su vez que eran libres de participar o no, y retirarse en el momento que lo crean pertinente, una vez que ambos cuestionarios fueron llenados por los participantes, fueron recogidos para posteriormente vaciar las respuestas a un base de datos en una hoja de cálculo Excel 2018, con la finalidad de obtener los resultados descriptivo, en seguida estos fueron llevados a un paquete estadístico SPSS-25 para obtener los resultados inferenciales, el cual nos permitió conocer el grado de correlación entre variables y dimensiones planteadas, así también, se utilizó como prueba de normalidad la prueba de bondad de Kolmogorov – Smirnov, por tratarse una muestra mayor a 50 participantes, finalmente obteniendo los grados de correlación y significancia.

V. RESULTADOS

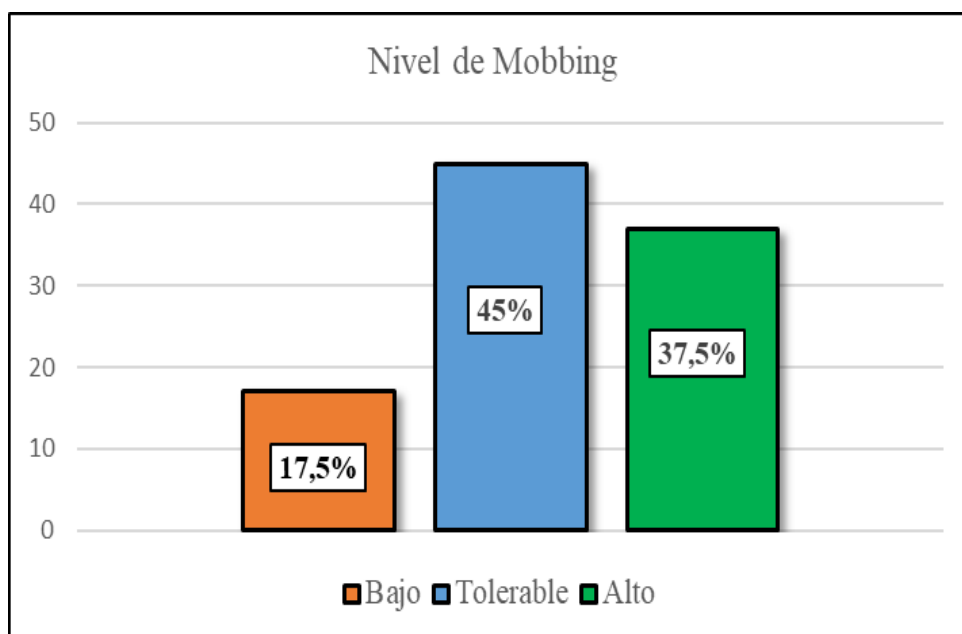
V.1. Presentación de Resultados descriptivos

Tabla N° 03: Frecuencias y porcentajes de Niveles de Mobbing en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	17,5	17,5
	Tolerable	36	45,0	62,5
	Alto	30	37,5	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Base de datos (Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing "LIPT- 60")

Figura N° 01: Porcentajes de Niveles de Mobbing en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



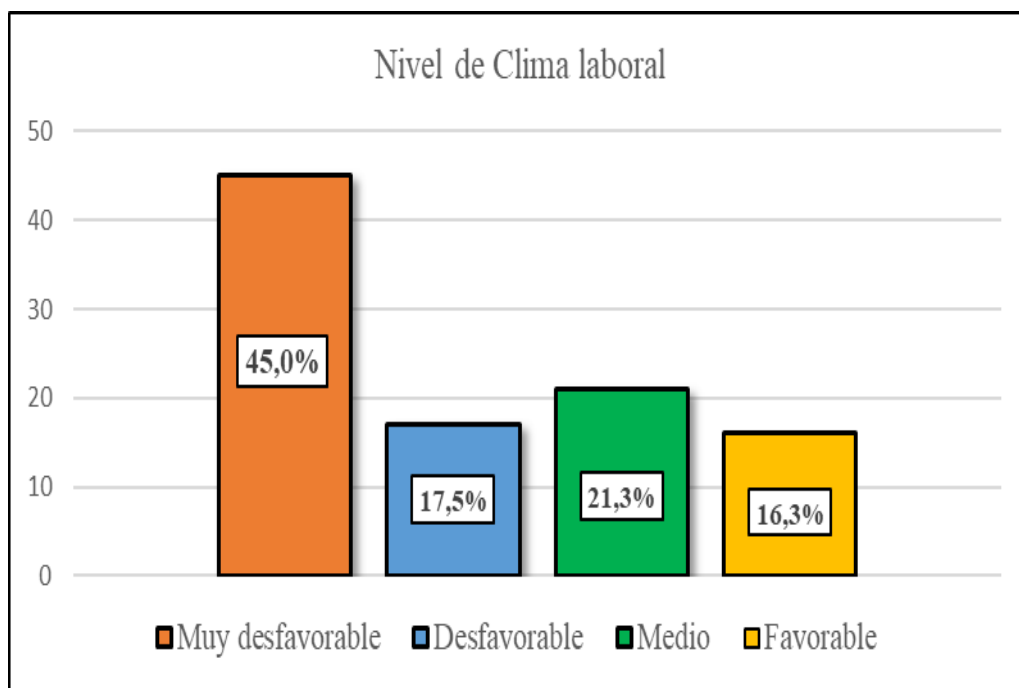
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 04: Frecuencias y porcentajes de Niveles del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	36	45,0	45,0
	Desfavorable	14	17,5	62,5
	Medio	17	21,3	83,8
	Favorable	13	16,3	100,0
	Muy favorable	0	0,0	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Base de datos (Escala de Clima laboral de Sonia Palma)

Figura N° 02: Porcentajes de Niveles del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



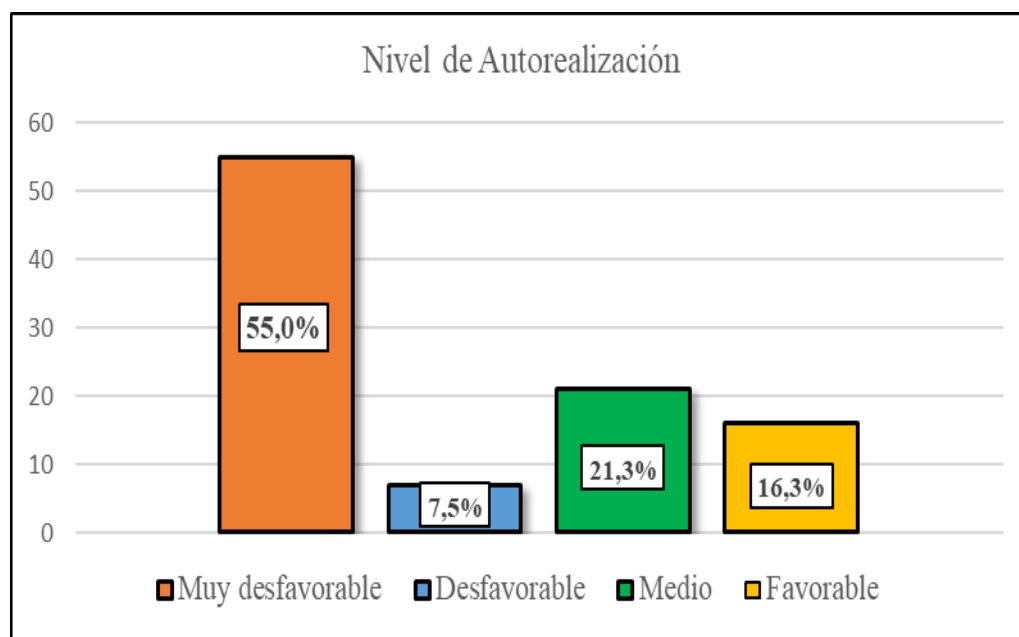
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 05: Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión autorrealización del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	44	55,0	55,0
	Desfavorable	6	7,5	62,5
	Medio	17	21,3	83,8
	Favorable	13	16,3	100,0
	Muy favorable	0	0,0	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Base de datos (Escala de Clima laboral de Sonia Palma)

Figura N° 03: Porcentajes de Niveles de la dimensión autorrealización del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



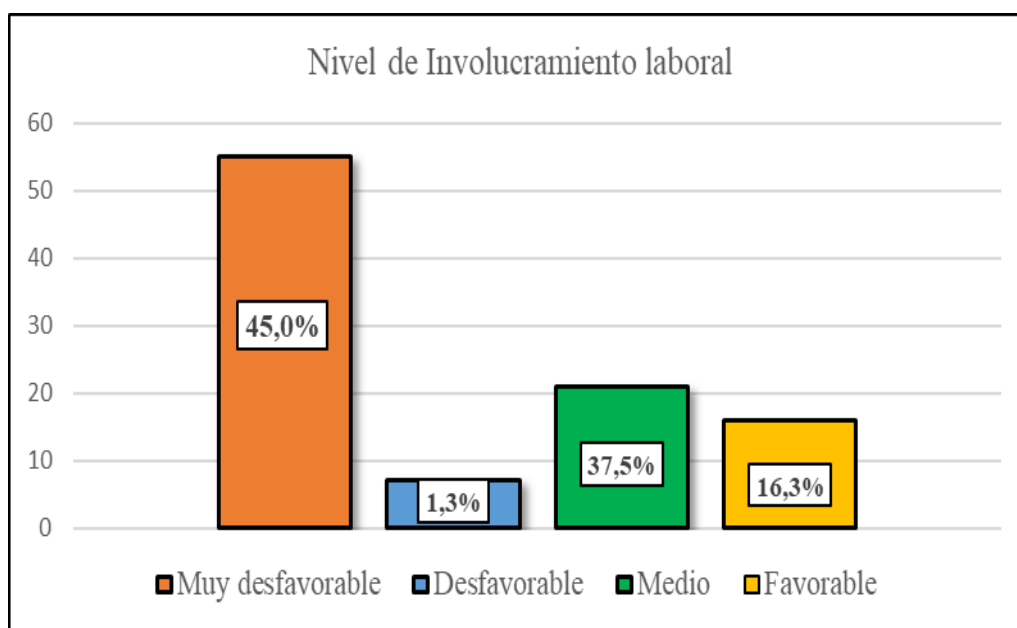
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 06: Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión involucramiento del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	36	45,0	45,0
	Desfavorable	1	1,3	46,3
	Medio	30	37,5	83,8
	Favorable	13	16,3	100,0
	Muy favorable	0	0,0	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Base de datos (Escala de Clima laboral de Sonia Palma)

Figura N° 04: Porcentajes de Niveles de la dimensión involucramiento del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



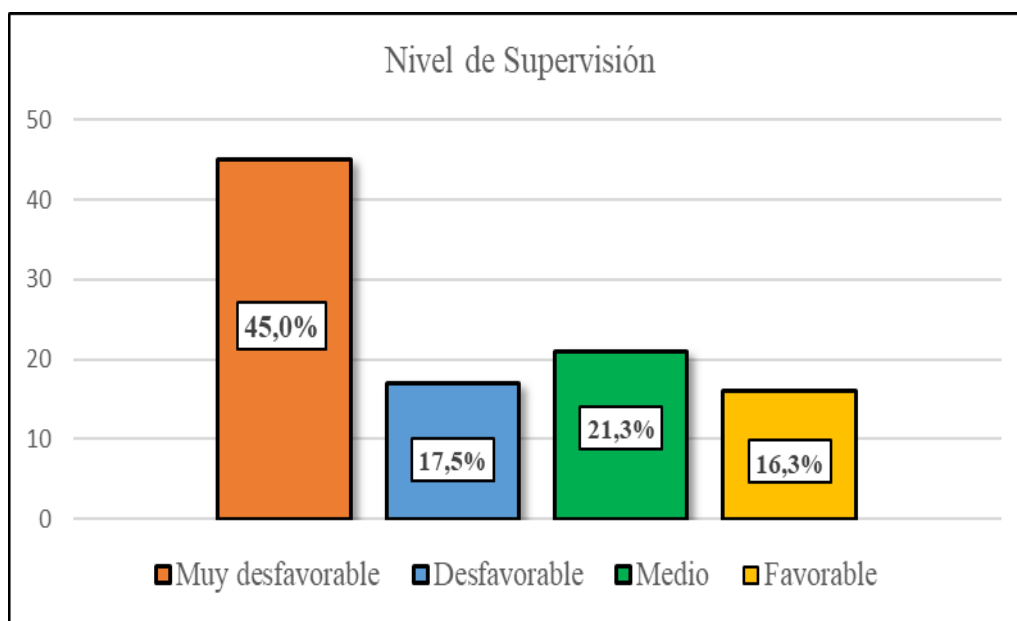
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 07: Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión supervisión del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	36	45,0	45,0
	Desfavorable	14	17,5	62,5
	Medio	17	21,3	83,8
	Favorable	13	16,3	100,0
	Muy favorable	0	0,0	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Base de datos (Escala de Clima laboral de Sonia Palma)

Figura N° 05: Porcentajes de Niveles de la dimensión supervisión del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



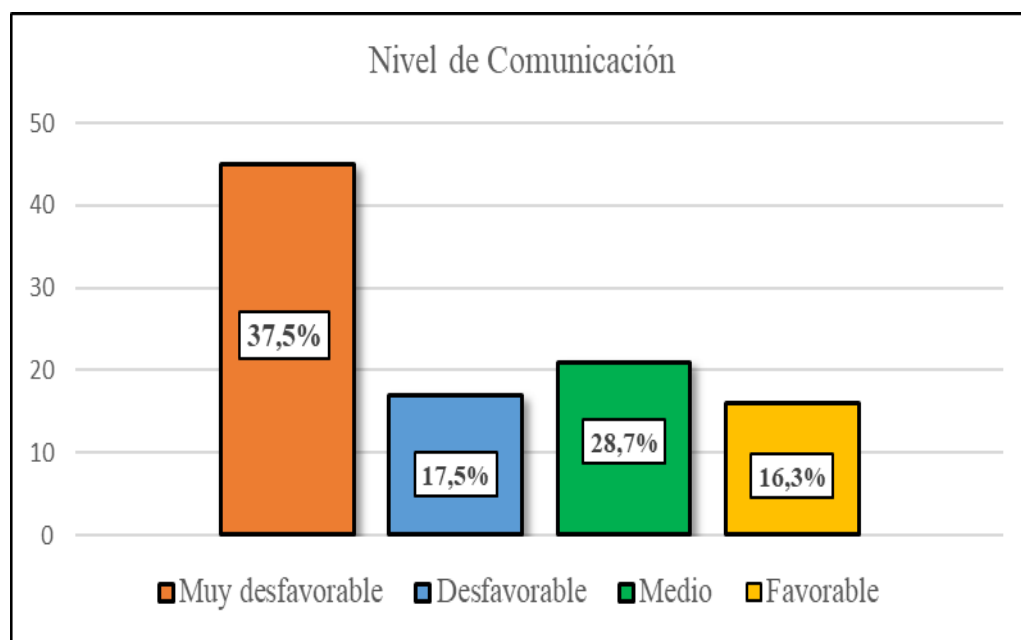
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 08: Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión comunicación del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	30	37,5	37,5
	Desfavorable	14	17,5	55,0
	Medio	23	28,7	83,7
	Favorable	13	16,3	100,0
	Muy favorable	0	0,0	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Base de datos (Escala de Clima laboral de Sonia Palma)

Figura N° 06: Porcentajes de Niveles de la dimensión comunicación del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



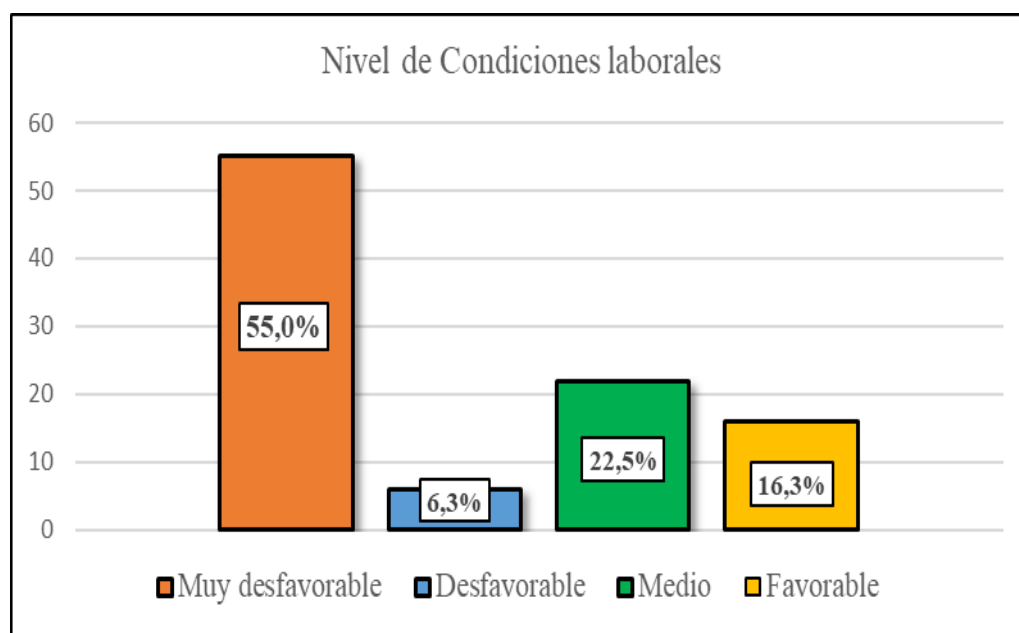
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 09: Frecuencias y porcentajes de Niveles de la dimensión condiciones laborales del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy desfavorable	44	55,0	55,0
	Desfavorable	5	6,3	61,3
	Medio	18	22,5	83,8
	Favorable	13	16,3	100,0
	Muy favorable	0	0,0	100,0
	Total	80	100,0	

Fuente: Base de datos (Escala de Clima laboral de Sonia Palma)

Figura N° 07: Porcentajes de Niveles de la dimensión condiciones laborales del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



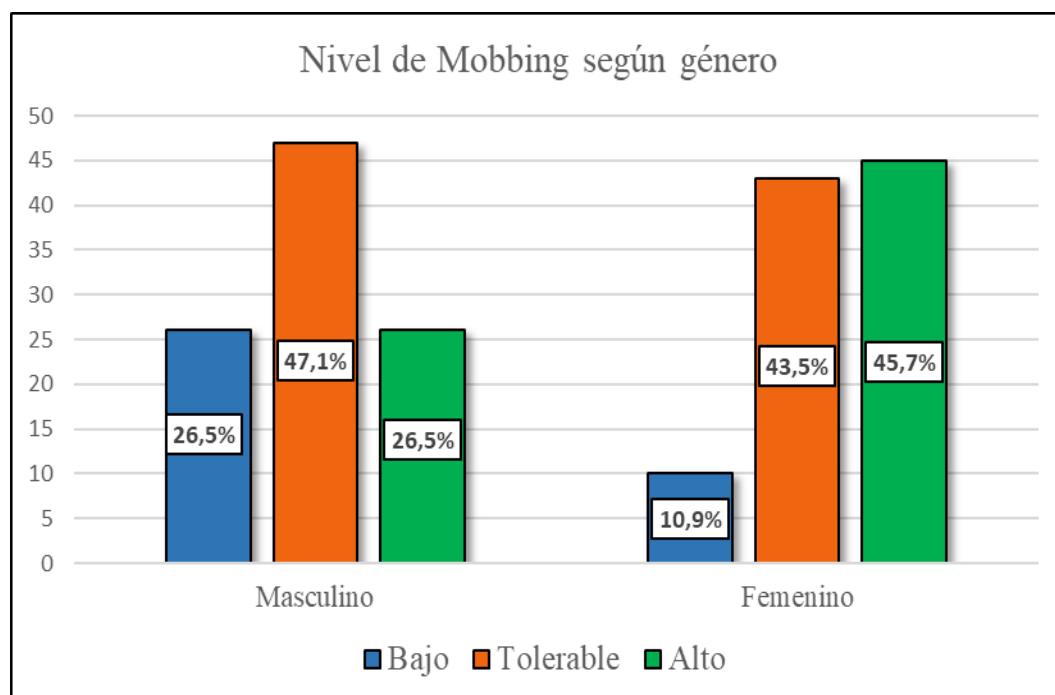
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10: Tabla cruzada del nivel de Mobbing según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Género			
		Masculino	Femenino	Total	
Nivel de Mobbing	Bajo	Recuento	9	5	14
		% dentro de Género	26,5%	10,9%	17,5%
	Tolerable	Recuento	16	20	36
		% dentro de Género	47,1%	43,5%	45,0%
	Alto	Recuento	9	21	30
		% dentro de Género	26,5%	45,7%	37,5%
Total	Recuento	34	46	80	
	% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Base de datos (Cuestionario de Heinz Leymann Mobbing "LIPT- 60")

Figura N° 08: Tabla cruzada del nivel de Mobbing según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



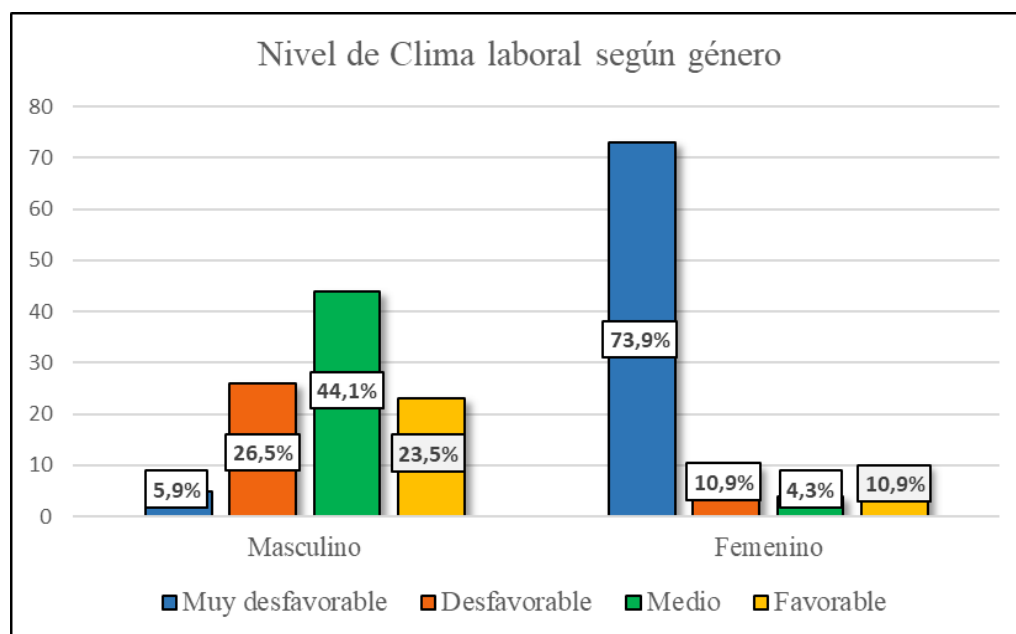
Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 11: Tabla cruzada del nivel de Clima laboral según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Nivel de Clima laboral			Género		Total
			Masculino	Femenino	
Muy desfavorable	Recuento		2	34	36
	% dentro de Género		5,9%	73,9%	45,0%
Desfavorable	Recuento		9	5	14
	% dentro de Género		26,5%	10,9%	17,5%
Medio	Recuento		15	2	17
	% dentro de Género		44,1%	4,3%	21,3%
Favorable	Recuento		8	5	13
	% dentro de Género		23,5%	10,9%	16,3%
Total	Recuento		34	46	80
	% dentro de Género		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Base de datos (Escala de Clima laboral de Sonia Palma)

Figura N° 09: Tabla cruzada del nivel de Clima laboral según género de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.



Fuente: Elaboración propia

V.2. Interpretación de los Resultados

En seguida, se interpretan todos los resultados descriptivos obtenidos en la recolección de datos:

1. En el tabla N°03 y figura N° 01 se observa que, el 45.0% (36/80) de poseen un nivel tolerable de mobbing, el 37.5% (30/80) un nivel alto y solo un 17.5% (14/80) un nivel bajo de mobbing. Finalmente, se evidencia un predominio del nivel tolerable de mobbing en los trabajadores de un Hospital público en Melgar.
2. En el tabla N°04 y figura N° 02 se observa que, el 45.0% (36/80) poseen un nivel muy desfavorable de clima laboral, el 21.3% (17/80) poseen un nivel medio, un 17.5% (14/80) un nivel desfavorable y solo un 16.3% (13/80) un nivel favorable de clima laboral. Finalmente, se evidencia un predominio del nivel muy desfavorable de clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar.
3. En el tabla N°05 y figura N° 03 se observa que, el 55.0% (44/80) poseen un nivel muy desfavorable de la dimensión autorrealización del clima laboral, el 21.3% (17/80) un nivel medio, un 16.3% (13/80) poseen un nivel favorable y solo un 7.5% (6/80) un nivel desfavorable de autorrealización del clima laboral. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy desfavorable de la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar.
4. En el tabla N°06 y figura N° 04 se observa que, el 45.0% (36/80) poseen un nivel muy desfavorable de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral, el 37.5% (30/80) un nivel medio, un 16.3% (13/80) un nivel favorable y solo un 1.3% (1/80) poseen un nivel desfavorable de involucramiento laboral del clima laboral. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy

desfavorable de la dimensión involucramiento laboral del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar.

5. En el tabla N°07 y figura N° 05 se observa que, el 45.0% (36/80) poseen un nivel muy desfavorable de la dimensión supervisión del clima laboral, el 21.3% (17/80) poseen un nivel medio, un 17.5% (14/80) un nivel desfavorable y solo un 16.3% (13/80) un nivel favorable de supervisión del clima laboral. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy desfavorable de la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar.
6. En el tabla N°08 y figura N° 06 se observa que, el 37.5% (30/80) poseen un nivel muy desfavorable de la dimensión comunicación del clima laboral, el 28.7% (23/80) un nivel medio, un 17.5% (14/80) un nivel desfavorable y solo un 16.3% (13/80) un nivel favorable de comunicación del clima laboral. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy desfavorable de la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar.
7. En el tabla N°09 y figura N° 07 se observa que, el 55.0% (44/80) poseen un nivel muy desfavorable de la dimensión condiciones laborales del clima laboral, el 22.5% (18/80) un nivel medio, un 16.3% (13/80) un nivel favorable y solo un 6.3% (5/80) un nivel desfavorable de condiciones laborales del clima laboral. Finalmente, se evidencia un predominio en el nivel muy desfavorable de la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar.
8. En el tabla N°10 y figura N° 08 se observa que, el 45.0% (36/80) poseen un nivel tolerable de mobbing de los cuales el 43.5% (20/80) son del género femenino y el 47.1% (16/80) son del género masculino, además, el 37.5% (30/80) un nivel alto de los cuales el

45.7% (21/80) son del género femenino y el 26.5% (9/80) son del género masculino y solo un 17.5% (14/80) un nivel bajo de mobbing, de los cuales el 26.5% (9/80) son del género masculino y el 10.9% (5/80) pertenecen al género femenino. Finalmente, se evidencia un mayor predominio de mobbing en un nivel tolerable en las trabajadoras mujeres en un Hospital público en Melgar.

9. En el tabla N°11 y figura N° 09 se observa que, el 45.0% (36/80) poseen un nivel muy desfavorable de clima laboral de los cuales el 73.9% (34/80) son del género femenino y el 5.9% (2/80) son del género masculino, así también, el 21.3% (17/80) poseen un nivel medio de los cuales el 44.1% (15/80) son del género masculino y el 4.3% (2/80) son del género femenino, además, un 17.5% (14/80) poseen un nivel desfavorable de los cuales el 26.5% (9/80) son del género masculino y el 10.9% (5/80) son del género femenino y solo un 16.3% (13/80) poseen un nivel favorable de clima laboral de los cuales el 23.5% (8/80) son del género masculino y el 10.9% (5/80) pertenecen al género femenino. Finalmente, se evidencia un mayor predominio de nivel muy desfavorable de clima laboral en las trabajadoras mujeres en un Hospital público en Melgar.

VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

6.1. Análisis inferencial.

Tabla N° 12: Tabla de prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para Mobbing y Clima laboral de los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

		Mobbing	Clima laboral
N		80	80
Parámetros normales	Media	55,90	112,55
	Desviación estándar	18,738	41,725
Estadístico de prueba		,180	,253
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000

Fuente: Data de resultados

En el tabla N° 10, se utilizó la prueba de bondad o normalidad Kolmogorov – Smirnov por poseer una muestra mayor a 50, el mismo que nos permite conocer a través de la Sig. Asintótica que prueba estadística se utilizará para determinar la correlación entre ambas variables, así también con sus dimensiones.

Para la presente investigación los resultados de la prueba de bondad nos permitieron determinar que la distribución no es normal, es decir, no son paramétricos, así también, en las dimensiones, por lo cual se utilizará Spearman para conocer el grado de significancia de las variables Mobbing y Clima laboral y así validar o rechazar la hipótesis investigativa planteada.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman, el cual se utiliza para poder analizar la correlación no paramétrica y probar una hipótesis explicativa, por medio de rangos, de modo que podamos medir si una variable influye sobre la otra variable y viceversa, según Sánchez (2022).

Prueba de hipótesis general

1º Planteando hipótesis estadística

Hipótesis nula H0 ($p \geq 0,05$)

No existe una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p = 0$)

Hipótesis alterna H1 ($p < 0,05$)

Existe una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p \neq 0$)

2º Nivel de significancia

El trabajo de investigación corresponde a las ciencias sociales; por tanto, el nivel confianza es de 95% y el nivel de significancia es $\alpha = 0,05$, es decir, la probabilidad de riesgo de error es equivalente al 5%.

3º Selección de prueba estadística

Rho de Spearman:

p-valor $< \alpha$, se acepta a H1

p-valor $> \alpha$, entonces se acepta la hipótesis H0.

Tabla N° 13: Correlación de Spearman entre el Mobbing y el Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

			Mobbing	Clima laboral
Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de correlación	1,000	-,378
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,378	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Fuente: Data de resultados

4º Lectura del p valor sig

El p –valor de la significancia asintótica calculado a través del estadígrafo Rho de Spearman es 0,001.

5º Decisión y conclusión

Siendo el p-valor de significancia calculada $p=0,001$ es menor que la significancia asumida de 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Así también, el resultado obtenido a través del Rho de Spearman es -,378 lo que nos indica que existe una correlación inversa baja.

Con un nivel de confianza de 95%, se puede decir que, si existe una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

1º Planteando hipótesis estadística

Hipótesis nula H0 ($p \geq 0,05$)

No existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p = 0$)

Hipótesis alterna H1 ($p < 0,05$)

Existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p \neq 0$)

2º Nivel de significancia

El trabajo de investigación corresponde a las ciencias sociales; por tanto, el nivel confianza es de 95% y el nivel de significancia es $\alpha = 0,05$, es decir, la probabilidad de riesgo de error es equivalente al 5%.

3º Selección de prueba estadística

Rho de Spearman:

p-valor $< \alpha$, se acepta a H1

p-valor $> \alpha$, entonces se acepta la hipótesis H0.

Tabla N° 14: Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión autorrealización del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

			Mobbing	Autorrealización
Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de correlación	1,000	-,458
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Autorrealización	Coefficiente de correlación	-,458	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Data de resultados

4º Lectura del p valor sig

El p –valor de la significancia asintótica calculado a través del estadígrafo Rho de Spearman es 0,000.

5º Decisión y conclusión

Siendo el p-valor de significancia calculada $p=0,000$ es menor que la significancia asumida de 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Así también, el resultado obtenido a través del Rho de Spearman es -,458 lo que nos indica que existe una correlación inversa media.

Con un nivel de confianza de 95%, se puede decir que, si existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

1º Planteando hipótesis estadística

Hipótesis nula H0 ($p \geq 0,05$)

No existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p = 0$)

Hipótesis alterna H1 ($p < 0,05$)

Existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p \neq 0$)

2º Nivel de significancia

El trabajo de investigación corresponde a las ciencias sociales; por tanto, el nivel confianza es de 95% y el nivel de significancia es $\alpha = 0,05$, es decir, la probabilidad de riesgo de error es equivalente al 5%.

3º Selección de prueba estadística

Rho de Spearman:

p-valor $< \alpha$, se acepta a H1

p-valor $> \alpha$, entonces se acepta la hipótesis H0.

Tabla N° 15: Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión involucramiento del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

			Mobbing	Involucramiento laboral
Rho de Spearman	Mobbing	Coeficiente de correlación	1,000	-,258
		Sig. (bilateral)	.	,021
		N	80	80
	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	-,258	1,000
		Sig. (bilateral)	,021	.
		N	80	80

Fuente: Data de resultados

4º Lectura del p valor sig

El p –valor de la significancia asintótica calculado a través del estadígrafo Rho de Spearman es 0,021.

5º Decisión y conclusión

Siendo el p-valor de significancia calculada $p=0,021$ es menor que la significancia asumida de 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Así también, el resultado obtenido a través del Rho de Spearman es -,258 lo que nos indica que existe una correlación inversa baja.

Con un nivel de confianza de 95%, se puede decir que, si existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

1º Planteando hipótesis estadística

Hipótesis nula H0 ($p \geq 0,05$)

No existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p = 0$)

Hipótesis alterna H1 ($p < 0,05$)

Existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p \neq 0$)

2º Nivel de significancia

El trabajo de investigación corresponde a las ciencias sociales; por tanto, el nivel confianza es de 95% y el nivel de significancia es $\alpha = 0,05$, es decir, la probabilidad de riesgo de error es equivalente al 5%.

3º Selección de prueba estadística

Rho de Spearman:

p-valor $< \alpha$, se acepta a H1

p-valor $> \alpha$, entonces se acepta la hipótesis H0.

Tabla N° 16: Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión supervisión del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

			Mobbing	Supervisión
Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de correlación	1,000	-,413
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Supervisión	Coefficiente de correlación	-,413	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Data de resultados

4º Lectura del p valor sig

El p –valor de la significancia asintótica calculado a través del estadígrafo Rho de Spearman es 0,000.

5º Decisión y conclusión

Siendo el p-valor de significancia calculada $p=0,000$ es menor que la significancia asumida de 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Así también, el resultado obtenido a través del Rho de Spearman es -,413 lo que nos indica que existe una correlación inversa media.

Con un nivel de confianza de 95%, se puede decir que, si existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Prueba de hipótesis específica 4

1º Planteando hipótesis estadística

Hipótesis nula H0 ($p \geq 0,05$)

No existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p = 0$)

Hipótesis alterna H1 ($p < 0,05$)

Existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p \neq 0$)

2º Nivel de significancia

El trabajo de investigación corresponde a las ciencias sociales; por tanto, el nivel confianza es de 95% y el nivel de significancia es $\alpha = 0,05$, es decir, la probabilidad de riesgo de error es equivalente al 5%.

3º Selección de prueba estadística

Rho de Spearman:

p-valor $< \alpha$, se acepta a H1

p-valor $> \alpha$, entonces se acepta la hipótesis H0.

Tabla N° 17: Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión comunicación del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

			Mobbing	Comunicación
Rho de Spearman	Mobbing	Coeficiente de correlación	1,000	-,377
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Comunicación	Coeficiente de correlación	-,377	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

Fuente: Data de resultados

4º Lectura del p valor sig

El p –valor de la significancia asintótica calculado a través del estadígrafo Rho de Spearman es 0,001.

5º Decisión y conclusión

Siendo el p-valor de significancia calculada $p=0,001$ es menor que la significancia asumida de 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Así también, el resultado obtenido a través del Rho de Spearman es -,377 lo que nos indica que existe una correlación inversa baja.

Con un nivel de confianza de 95%, se puede decir que, si existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

Prueba de hipótesis específica 5

1º Planteando hipótesis estadística

Hipótesis nula H0 ($p \geq 0,05$)

No existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p = 0$)

Hipótesis alterna H1 ($p < 0,05$)

Existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

($p \neq 0$)

2º Nivel de significancia

El trabajo de investigación corresponde a las ciencias sociales; por tanto, el nivel confianza es de 95% y el nivel de significancia es $\alpha = 0,05$, es decir, la probabilidad de riesgo de error es equivalente al 5%.

3º Selección de prueba estadística

Rho de Spearman:

p-valor $< \alpha$, se acepta a H1

p-valor $> \alpha$, entonces se acepta la hipótesis H0.

Tabla N° 18: Correlación de Spearman entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del Clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

			Mobbing	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Mobbing	Coefficiente de correlación	1,000	-,467
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	-,467	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Fuente: Data de resultados

4º Lectura del p valor sig

El p –valor de la significancia asintótica calculado a través del estadígrafo Rho de Spearman es 0,000.

5º Decisión y conclusión

Siendo el p-valor de significancia calculada $p=0,000$ es menor que la significancia asumida de 0,05; por tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_a) y se rechaza la hipótesis nula (H_0). Así también, el resultado obtenido a través del Rho de Spearman es -,467 lo que nos indica que existe una correlación inversa media.

Con un nivel de confianza de 95%, se puede decir que, si existe una relación significativa entre el mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

VII.1. Comparación de resultados.

De acuerdo a los resultados recopilados se puede confirmar la hipótesis investigativa planteada inicialmente, donde se evidencia que si existe relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar con un $r = -,378$; es decir a un nivel bajo de mobbing le corresponde un nivel alto de clima laboral.

Estos resultados se asemejan a otras investigaciones como la realizada por Bustamante (2022), quien realizó una investigación con trabajadores de salud con las mismas variables de estudio, donde finalmente concluyó que si existe una relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en trabajadores de un Hospital de Chimbote, así también, en otra investigación realizada por Alarcón (2021) en un Hospital de Lambayeque con los trabajadores del departamento de cirugía, determinando que existe una relación significativa fuerte entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de la mencionada institución, así mismo, en otra investigación realizada por Ríos (2019), en la ciudad de Trujillo, donde investigó la relación sobre el mobbing y el clima organizacional en personal de enfermería de un centro de salud público, el cual pudo determinar que ambas variables de estudio se relacionan significativamente. Además, en investigaciones indirectas como las realizadas por Andrade (2020), quien realizó una investigación en personal del área administrativa de la Corte Superior de Justicia sobre el impacto del clima laboral en la productividad, concluyendo que existe una relación significativa entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores del área administrativa, de acuerdo a nuestro punto de vista, estos resultados se asemejan a los encontrados en la presente investigación, porque se aplicó en una población similar a la nuestra, siendo estos también personal de salud, sin embargo, en estudios con las mismas variables de estudio, pero en una ámbito laboral diferente también se encontraron semejanzas, lo que quiere decir que el mobbing

está estrechamente relacionado al clima organizacional, independientemente del lugar de trabajo.

Sin embargo, los resultados obtenidos en la presente investigación se contraponen con las encontradas por García (2018), quien realizó una investigación sobre el mobbing y el clima laboral en trabajadores de una institución privada del área administrativa en Guatemala, concluyendo que no existe relación significativa entre el mobbing y el clima laboral. Esta información se contrapone a la presente ya fue aplicado en otro lugar de residencia.

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable mobbing en la presente investigación, se determinó que, el 45.0% (36/80) de poseen un nivel tolerable, el 37.5% (30/80) un nivel alto y solo un 17.5% (14/80) un nivel bajo de mobbing, estos resultados se asemejan a los encontrados por Bazualdo et al. (2022) quienes determinaron en su investigación sobre el mobbing y la satisfacción laboral realizada en el Ecuador que, el 28% al 60% de los profesionales de salud sufrieron de mobbing verbal, el 6.8% al 61% sufrió mobbing físico, así también, Alarcón (2021), en su investigación sobre mobbing y clima laboral en el departamento de cirugía del Hospital Regional de Lambayeque, determinó que el 48% de trabajadores posee un nivel regular de mobbing, un 38% un nivel bajo y un 14% un nivel alto, sin embargo, estos se contraponen con los encontrados por Bustamante (2022), quien encontró en su investigación realizada a trabajadores de salud de un Hospital de Chimbote, que el 81% de trabajadores de salud poseen un nivel muy bajo de mobbing, un 10.5% un nivel bajo, un 5% un nivel medio y un 3% un nivel alto, que en su mayoría son del género femenino, el cual según nuestro punto de vista algunos resultados muestran semejanzas y diferencias porque son aplicadas en tiempos y lugares diferentes de trabajo.

Así mismo, en cuanto a la variable clima laboral, se observa que, el 45.0% (36/80) poseen un nivel muy desfavorable de clima laboral, el 21.3% (17/80) poseen un nivel medio, un 17.5% (14/80) un nivel desfavorable y solo un 16.3% (13/80) un nivel favorable de clima laboral, estos resultados se contraponen a los encontrados por Alarcón (2021), quien determinó que, el 48% posee un nivel medio de clima laboral, un 38% un nivel favorable, solo un 12% un nivel muy favorable, y un 2% nivel desfavorable, así también, Forero et al. (2019) en una investigación que realizó a cerca del clima laboral y su relación con la productividad, determinó que el 87% menciona tener un buen clima laboral y 13% de un nivel bajo de clima laboral, además, Vera (2018), encontró que el 52.6% posee un nivel regular de clima laboral, un 36.8% un nivel bueno, y un 10.6% un nivel deficiente, además, Bustamante (2022) encontró en su variable clima laboral que, el 44% de trabajadores posee un nivel medio de clima laboral, un 38.5% un nivel desfavorable, un 9.5% un nivel muy desfavorable, y un 7% un nivel favorable. Resultados que según nuestro punto de vista se contraponen porque efectivamente a diferencia de otros centros laborales, en el aplicado en la presente investigación el ambiente laboral se siente más hostil que otros, el cual posiblemente sea por el lugar sociodemográfico en el cual se encuentra.

Lo señalado guarda relación con la información que se tiene en el marco teórico sustentada por Leymann (1996), quien manifiesta al mobbing como una comunicación hostil, negativa sistemática que se realiza en el centro de trabajo por uno o más compañeros de labores, quienes tratan de hacer sentir a la persona que es víctima como indefenso por medio del hostigamiento frecuentemente incluso durante varias semanas o meses, hasta seis meses, el mismo que va causando algunas alteraciones en la salud física y mental. Según Piñuel (2001), el mobbing es el acoso que tiene como objetivo consumir emocionalmente a la víctima, mediante la agresión verbal y en ocasiones físicas, opacándolo, intimidándolo, aplanándolo para poder eliminar a un grupo

o persona en concreto, según el autor las personas quienes realizan mobbing a los demás trabajadores tienen ciertos rasgos psicopáticos, pues lo utilizan en muchas ocasiones solo para lograr su objetivo trazado sin importarle el daño que pueda ocasionar.

Así mismo, en cuanto al clima laboral, Litwin y Stringer (1968), hacen referencia a su a las recompensas y el clima laboral, además de agregar puntos importantes como la responsabilidad, la normativa, la conformidad del trabajador y el espíritu por el trabajo que según los autores serían claves para un buen clima laboral, así también otros autores como Friedlander y Margulies (1969) combinan otros elementos como los obstáculos que se presentan en el centro de labores como un elemento de riesgo, además de la confianza y el empeño como algo que favorecerá los niveles percibidos por los trabajadores, así también, Fernández y Paravic (2012), indica que una organización con un adecuado clima favorable encontrará en sus trabajadores ventajas hacia el centro laboral, sin embargo, cuando muy por el contrario se encuentra un inadecuado clima laboral este actuará como una desventaja para la organización, el cual estará relacionada a la productividad y la calidad que se brinde. Además, señala que el ambiente laboral es un indicador del cómo irá la organización, condicionado por diversos aspectos como el equipamiento, el liderazgo, remuneración, condiciones ergonómicas, satisfacción personal.

CONCLUSIONES

La presente investigación presenta las siguientes conclusiones:

- Primera** Se determinó que existe relación significativa entre el mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022. Es decir, a un bajo nivel de mobbing le corresponde un alto nivel de clima laboral y viceversa, se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = -,378$ y un p – valor de la significancia asintótica de $p = ,001$.
- Segunda** Se determinó que existe relación significativa entre el mobbing y la autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022. Es decir, a un bajo nivel de mobbing le corresponde un alto nivel de autorrealización de clima laboral y viceversa, se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = -,458$ y un p – valor de la significancia asintótica de $p = ,000$.
- Tercera** Se determinó que existe relación significativa entre el mobbing y el involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022. Es decir, a un bajo nivel de mobbing le corresponde un alto nivel de involucramiento de clima laboral y viceversa, se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = -,258$ y un p – valor de la significancia asintótica de $p = ,021$.

- Cuarta** Se determinó que existe relación significativa entre el mobbing y la supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022. Es decir, a un bajo nivel de mobbing le corresponde un alto nivel de supervisión de clima laboral y viceversa. Se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = -,413$ y un p – valor de la significancia asintótica de $p = ,000$.
- Quinta** Se determinó que existe relación significativa entre el mobbing y la comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022. Es decir, a un bajo nivel de mobbing le corresponde un alto nivel de comunicación de clima laboral y viceversa, se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = -,377$ y un p – valor de la significancia asintótica de $p = ,001$.
- Sexta** Se determinó que existe relación significativa entre el mobbing y las condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022. Es decir, a un bajo nivel de mobbing le corresponde un alto nivel de condiciones laborales de clima laboral y viceversa, se ha logrado determinar un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de $r = -,467$ y un p – valor de la significancia asintótica de $p = ,000$.

RECOMENDACIONES

Luego de analizar cada uno de los resultados recopilados en la presente investigación, se sugiere las siguientes recomendaciones:

1. Al director del Hospital San Juan de Dios de Ayaviri, en vista de los resultados y la relación significativa que hay entre el mobbing y el clima laboral se recomienda desarrollar programas de promoción y prevención del mobbing a todos los trabajadores de la institución.
2. En vista de los resultados y la relación significativa que hay entre el mobbing y la autorrealización del clima laboral, se recomienda al servicio de psicología de la institución, considerando que las mujeres son las trabajadoras que más sufren de mobbing, brindar soporte emocional a este género en específico, para poder mejorar en su autorrealización en el ámbito laboral, ya que de todas maneras ayudará en el clima laboral de la institución.
3. En vista de los resultados y la relación significativa que hay entre el mobbing y el involucramiento del clima laboral, se recomienda mejorar el ambiente laboral en la institución y así generar un mayor involucramiento e identificación de los trabajadores hacia el centro de labores, permitiendo de esta manera un mayor compromiso y desarrollo de cada trabajador hacia la institución.
4. En vista de los resultados y la relación significativa que hay entre el mobbing y la supervisión del clima laboral, se recomienda mejorar mencionada actividad, como es la supervisión de tal manera, buscar potencializar la funcionabilidad de los superiores sobre los trabajadores, mostrando un adecuado apoyo y orientación en las tareas a realizarse de manera diaria.
5. En vista de los resultados y la relación significativa que hay entre el mobbing y la comunicación del clima laboral, se recomienda a la institución realizar

actividades que busquen mejorar las interrelaciones interpersonales entre sus trabajadores, priorizando una adecuada comunicación fluida, clara y asertiva.

6. En vista de los resultados y la relación significativa que hay entre el mobbing y las condiciones laborales del clima laboral, se recomienda al servicio de psicología de la institución, desarrollar constantemente programas del buen cuidado de la salud mental ocupacional en los trabajadores de salud, aplicando de esta manera talleres, psicoeducación, consejería psicológica continua a los trabajadores que lo requieran.

7.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, A. (2021). *Mobbing y clima laboral en el departamento de cirugía del Hospital Regional de Lambayeque de Chiclayo 2021*. [Tesis de investigación para obtener el grado de Maestro en gestión de los servicios de la salud. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81600>
- Andrade, N. (2022). *Impacto del clima laboral en la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica*. [Tesis de investigación para obtener el grado de Maestra en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84233?show=full>
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna, Puente Piedra.2015*. [Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14257>
- Bazualdo, E., Alemán, S., Mogrovejo, J. y Amoroso, P. (2022). *Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en el personal de salud*. Revista Científica Mundo de la investigación y el conocimiento del Ecuador. <https://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/1538>
- Borrás, L. (2002). El mobbing o acoso moral en el trabajo. *Psicopatología clínica, legal y forense*. 2(2): 113-120.
- Bustamante, G. (2022). *Mobbing y clima laboral en trabajadores de la salud en un Hospital de Chimbote*. [Tesis de investigación para obtener el título de Licenciada en Psicología. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83418>

- Carbajal, Y. (2007). ¿Cómo elaborar una investigación desde el enfoque cuantitativo? Manuscrito: USMP.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Ed. San Marcos.
- Einarsen, S. y Johan, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 22(3), 251-273.
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121002.pdf>
- Fernández, S. (2018). Mobbing y terceros afectados desde la complejidad. *Perinatología y Reproducción Humana*. 32 (4), 167 – 173.
<https://doi.org/10.1016/j.rprh.2018.06.009>
- Fernández, B., y Paravic, T. (2012). *Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile*. En: *Ciencia y Enfermería*. 2003, Vol. 9, N°2, pp.57-66. [En línea]. Fecha de consulta: 10/08/2019. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-955320030002000006&lng=es&nrm=iso
- Friedlander, F. y Margulies, N. (1969). Múltiples impactos de la organización clima y sistema de valores individuales sobre la satisfacción laboral. *Psicología del personal*. 22(1), 171-183.
- Forero, P., Correa, J. y Pazmiño, V. (2019). *Clima laboral y productividad de los empleados de un Restaurante de la ciudad de Colombia*. [Tesis de investigación para obtener el título profesional de Licenciado en administración de empresas. Universidad de Asturias de Bogotá]. http://uniasturias.edu.co/SUMMA/tesis/TG_03_Monograf%C3%ADa_G3_Enero2019.pdf
- García, J. (2018). *Mobbing y clima laboral*. [Tesis de investigación para obtener el título profesional de Psicóloga organizacional. Universidad Rafael Landívar

de Guatemala]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2018/05/43/Garcia-Jacqueline.pdf>

Gonzales, J. y Rodríguez, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. 22(3): 397-412.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/art/01882513d5fa7c329e940dda99b12147>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6.^a ed. McGraw Hill.
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Huayta, W. (2021). *Rotación del personal y clima laboral en un Hospital público de Ica, 2021*. [Tesis de investigación para obtener el grado de Maestro en Administración de negocios. Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84208>

Itatí, V. (2018). La violencia laboral desde una perspectiva de género en la administración pública. *Revista Pilquen, Argentina*.
file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaViolenciaLaboralDesdeUnaPerspectivaDeGeneroEnLaA-6775676.pdf

James, L. y Sell, S. (1981). Clima psicológico: perspectivas teóricas y la investigación empírica. *Hacia una psicología de situaciones: Una perspectiva interaccional*. Hillsdale, Nueva Jersey: Erlbaum. 20, 1393-1402.

James, L. y Jones, A. (1974). *Clima organizacional: una revisión de la teoría y la investigación*. *Boletín Psicológico*. 81, 1096-1112.

Jara, B. (2018). *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa agroindustrial ADC en Tacna 2018*. [Tesis de investigación para obtener el

grado de maestro en administración y dirección de empresas. Universidad Privada de Tacna]. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1237>

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. ed. Alfa

Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del Mobbing en el trabajo. *European journal of work and organizational psychology*. 5 (2), 165/184. <https://www.kwesthues.com/eLeymannEJWOP1996.pdf>.

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Escuela de Negocios de Harvard.

Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2021). *Hostigamiento sexual laboral en el sector privado*. Diario el peruano. <https://elperuano.pe/noticia/133168-mtpe-registra-en-lo-que-va-del-ano-638-denuncias-de-hostigamiento-sexual-laboral-en-sector-privado>

Ñaupas, H., Mejía, E. y Villagómez, A. (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis. Una propuesta didáctica para aprender a investigar y elaborar la tesis*. Segunda Edición. Lima. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Palacios, O. (2020). *Mobbing y su influencia en el clima organizacional en profesionales de salud en un Hospital de Trujillo, 2020*. [Tesis de investigación para obtener el grado de Doctor en gestión pública y gobernabilidad. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49366>

Palma, S. (1999). Escala de clima laboral SL – SPC. Perú.

Palma, S. (2001). Factores de satisfacción laboral. *Revista debates Lima*. 3(3)

- Piñuel, I. (2003). *Manual de autoayuda*. Claves para reconocer y superar el acoso en el trabajo. Editorial Aguilar. Buenos Aires. <https://scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/n87/n87a11.pdf>
- Pritchard, R. y Karasick, B. (1973). Los efectos del clima organizacional sobre el desempeño del trabajo gerencial y la satisfacción laboral. *Comportamiento organizacional y actuación humana*. 9, 126-146.
- Ríos, H. (2019). *Influencia del mobbing en el clima organizacional del área de enfermería de un centro de salud público en Trujillo*. [Tesis de investigación para obtener el título de Licenciado en administración. Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24674>
- Salin, D. (2003). La importancia del género en la prevalencia de formas y percepciones. *Revista trabajo y acoso*. 5(3):30-50
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021). *Violencia de género en espacios laborales: una realidad de la que pocos hablan*. Asociación pro Derechos Humanos. <http://www.aprodeh.org.pe/violencia-de-genero-en-espacios-laborales-una-realidad-de-la-que-pocos-hablan/>
- Velásquez, A. y Rey, N. (1999). Metodología de la investigación científica. Ed. San Marcos.
- Vera, O. (2018). *El clima laboral y el desempeño del docente en la Unidad Educativa Paul Ponce de Ecuador*. [Tesis de investigación para obtener el título de Maestra en Administración de la educación. Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46525>
- Wliches, N. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa minera en Texas Colombia*. [Tesis de investigación para obtener el grado de Maestro en gestión social empresarial. Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1521>

Zapf, D. y Gross, C. (2001). Escalada de conflictos y afrontamiento del acoso laboral: una réplica y extensión. *Revista Europea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones* 10(4) 369-373.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594320143000834>

Ziller, M. (2011). Acoso Moral Laboral o Mobbing. Análisis de la Jurisprudencia Chilena Santiago de Chile.
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107131/de-Ziller_m.pdf;sequence=3

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Mobbing y Clima laboral en los trabajadores de un Hospital público en Melgar, Puno 2022

Responsables: Brigitte Sofia, Huarsaya Solorzano y Jean Carlos, Enríquez Huayta

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1 ¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?</p> <p>P.E.2 ¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación que</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1 Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>O.E.2 Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>O.E.3 Determinar la relación que</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa el Mobbing y el clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1 Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión autorrealización del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>H.E.2 Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión involucramiento del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>H.E.3 Existe relación</p>	<p>Variable 1: Mobbing</p> <p>Dimensiones: D.1: Desprestigio laboral D.2: Entorpecimiento del progreso D.3: Incomunicación o bloqueo de la comunicación. D.4: Intimidación encubierta D.5: Intimidación manifiesta D.6: Desprestigio personal D.7: Otras afectaciones (físicas, etc.)</p> <p>Variable 2: Clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básico Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental</p> <p>Población La población estuvo conformada por los 80 trabajadores del Hospital Público en Melgar, en el departamento de Puno, provincia de Melgar del distrito de Ayaviri.</p> <p>Muestra La muestra quedó conformada por la totalidad de los trabajadores del Hospital Público en Melgar, quedando establecido con 80 colaboradores, el cual se determinó mediante el muestreo no probabilístico censal.</p> <p>Técnica e instrumentos: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: - uestionario de Heinz</p>

<p>existe entre el Mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?</p> <p>P.E.4 ¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022?</p> <p>P.E.5 ¿Cuál es la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022??</p>	<p>existe entre el Mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>O.E.4 Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>O.E.5 Determinar la relación que existe entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p>	<p>significativa entre el Mobbing y la dimensión supervisión del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>H.E.4 Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión comunicación del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p> <p>H.E.5 Existe relación significativa entre el Mobbing y la dimensión condiciones laborales del clima laboral en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno 2022.</p>	<p>D.1: Autorrealización D.2: Involucramiento laboral D.3: Supervisión D.4: Comunicación D.5: Condiciones laborales</p>	<p>Leymann (LIPT) para medir los niveles de Mobbing.</p> <p>- scala de Clima laboral de Sonia Palma, para la medir los niveles de clima laboral.</p> <p>Métodos de análisis de datos Se empleó la prueba de bondad de Kolmogorov – Smirnov, por poseer una muestra mayor a 50.</p>
--	---	--	---	---

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE HEINZ LEYMANN (LIPT)

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

A continuación, hay una serie de situaciones o conductas de agresión psicológica y/o física que usted puede haber recibido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en la que he experimentado.

Marque con una (X), el cero (0) si no ha experimentado esa conducta, el uno (1) si la ha experimentado un poco, el dos (2) si la ha experimentado moderadamente, el tres (3) si la ha experimentado mucho y el cuatro (4) si la ha experimentado de manera extrema.

0= No en absoluto; 1 = Un poco; 2 = Moderadamente; 3 = Mucho; 4 = Extremadamente

		0	1	2	3	4
1	Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.					
2	Le interrumpen cuando habla.					
3	Sus compañeros le ponen obstáculos para expresarse o no le dejan hablar.					
4	Le gritan o regañan en voz alta.					
5	Critican injustamente su trabajo.					
6	Critican su vida privada.					
7	Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes y acusadoras.					
8	Se le amenaza verbalmente.					
9	Recibe escritos o notas amenazadoras.					
10	No le miran o le miran con desprecio o con gestos de rechazo.					
11	Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas.					
12	La gente ha dejado o está dejando de hablar con usted.					
13	No consigue hablar con nadie, lo evitan.					
14	Le asignan – sin justificación – un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.					
15	Prohíben a sus compañeros hablar con usted.					
16	En general se le ignora o se le trata como si fuera invisible.					

17	Le calumnian y murmuran a sus espaldas.					
18	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.					
19	Le ponen en ridículo, se burlan de usted.					
20	Le tratan como si fuera un enfermo mental o le dan a entender.					
21	Intentan obligarlo a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.					
22	Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pudiera tener.					
23	Imitan su forma de andar, su voz o sus gestos para ponerle en ridículo.					
24	Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o sus creencias religiosas.					
25	Ridiculizan o se burlan de su vida privada.					
26	Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.					
27	Se le asigna un trabajo humillante.					
28	Se evalúa su trabajo de manera, injusta y malintencionada.					
29	Sus decisiones son siempre cuestionadas u obstaculizadas.					
30	Le dirigen insultos o comentarios en términos obscenos o degradantes.					
31	Se le hacen insinuaciones o gestos sexuales.					
32	Se le asignan insuficientes tareas, no tiene nada que hacer.					
33	Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.					
34	Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.					
35	Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.					
36	Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.					
37	Le obligan a realizar tareas humillantes.					
38	Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.					
39	Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.					
40	Le amenazan con violencia física.					
41	Recibe ataques físicos leves, como advertencia.					
42	Le atacan físicamente sin ninguna consideración					
43	Le ocasionan "a propósito" gastos para perjudicarlo.					
44	Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.					
45	Recibe agresiones sexuales físicas directas.					

46	Le ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.					
47	Manipulan sus herramientas de trabajo (Por ejemplo, borran archivos de su computadora).					
48	Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.					
49	Se circulan informes confidenciales o negativos sobre usted, sin notificarle ni darle una oportunidad de defenderse.					
50	Las personas que le apoyan reciben presiones o amenazas para que se aparten de usted.					
51	Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.					
52	No le pasan las llamadas o dicen que no está.					
53	Pierden u olvidan los encargos que son para usted.					
54	Callan o minimizan sus esfuerzos, logros o aciertos.					
55	Ocultan sus habilidades y competencias					
56	Exageran sus fallos y errores					
57	Valoran mal su permanencia y dedicación					
58	Controlan exageradamente y de manera demasiado estricta su horario.					
59	Cuando solicita un permiso para un curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen obstáculos y dificultades.					
60	Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.					

ESCALA DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

Instrucciones: A continuación Ud. encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su "Ambiente Laboral". Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas expresando su frecuencia, recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

Ninguno/ Nunca: 1 Poco:2 Regular/ Algo:3 Mucho:4 Todo/ Siempre:5

N°	Expresiones	Ninguno / Nunca	Poco	Regular / Algo	Mucho	Todo /Siempre
1.-	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	2	3	4	5
2.-	Se siente comprometido con el éxito en la organización.	1	2	3	4	5
3.-	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
4.-	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	2	3	4	5
5.-	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	2	3	4	5
6.-	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	2	3	4	5
7.-	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	1	2	3	4	5
8.-	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	2	3	4	5
9.-	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
10.-	Los objetivos de trabajo son retadores.	1	2	3	4	5
11.-	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	2	3	4	5
12.-	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	1	2	3	4	5
13.-	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	1	2	3	4	5
14.-	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	2	3	4	5
15.-	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	1	2	3	4	5
16.-	Se valora los altos niveles de desempeño	1	2	3	4	5

17.-	Los trabajadores están comprometidos con la organización	1	2	3	4	5
18.-	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	1	2	3	4	5
19.-	Existen suficientes canales de comunicación.	1	2	3	4	5
20.-	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	1	2	3	4	5
21.-	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	1	2	3	4	5
22.-	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	1	2	3	4	5
23.-	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
24.-	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	1	2	3	4	5
25.-	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	1	2	3	4	5
26.-	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	2	3	4	5
27.-	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
28.-	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	2	3	4	5
29.-	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	1	2	3	4	5
30.-	Existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
31.-	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	1	2	3	4	5
32.-	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	1	2	3	4	5
33.-	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	1	2	3	4	5
34.-	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	1	2	3	4	5
35.-	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	1	2	3	4	5
36.-	La empresa promueve el desarrollo del personal.	1	2	3	4	5
37.-	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	1	2	3	4	5
38.-	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	1	2	3	4	5
39.-	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	1	2	3	4	5
40.-	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	1	2	3	4	5
41.-	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	1	2	3	4	5
42.-	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	1	2	3	4	5
43.-	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	2	3	4	5
44.-	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	1	2	3	4	5

45.-	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	1	2	3	4	5
46.-	Se reconocen los logros en el trabajo.	1	2	3	4	5
47.-	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	1	2	3	4	5
48.-	Existe un trato justo en la institución	1	2	3	4	5
49.-	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	1	2	3	4	5
50.-	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	1	2	3	4	5

Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022.**

Nombre del Experto: **MARITZA RODRIGUEZ PINEDA**

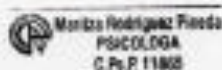
II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA (INSTRUMENTO APTO PARA SER APLICADO)

Apellidos y Nombres del validador: **RODRIGUEZ PINEDA MARITZA**
Grado académico: **Magister**
N°. DNI: **02433258**





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022.**

Nombre del Experto: **MARITZA RODRIGUEZ PINEDA**

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA: (INSTRUMENTO APTO PARA SER APLICADO).

Apellidos y Nombres del validador: **RODRIGUEZ PINEDA MARITZA**

Grado académico: **Magister**

Nº. DNI: **02433258**



Maritza Rodríguez Pineda
PSICOLOGA
C.P.S. 11865



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022.**

Nombre del Experto: *Rafael E. Deza Guzman*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna (Instrumento apto para ser aplicado)

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI: *02406446*



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022.**

Nombre del Experto: *Marco E. Deza Guzman*

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	<i>Cumple</i>	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	<i>Cumple</i>	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	<i>Cumple</i>	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	<i>Cumple</i>	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	<i>Cumple</i>	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	<i>Cumple</i>	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	<i>Cumple</i>	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	<i>Cumple</i>	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	<i>Cumple</i>	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	<i>Cumple</i>	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna. (Instrumento apto para ser aplicado)

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico:

N°. DNI:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022.

Nombre del Experto:

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

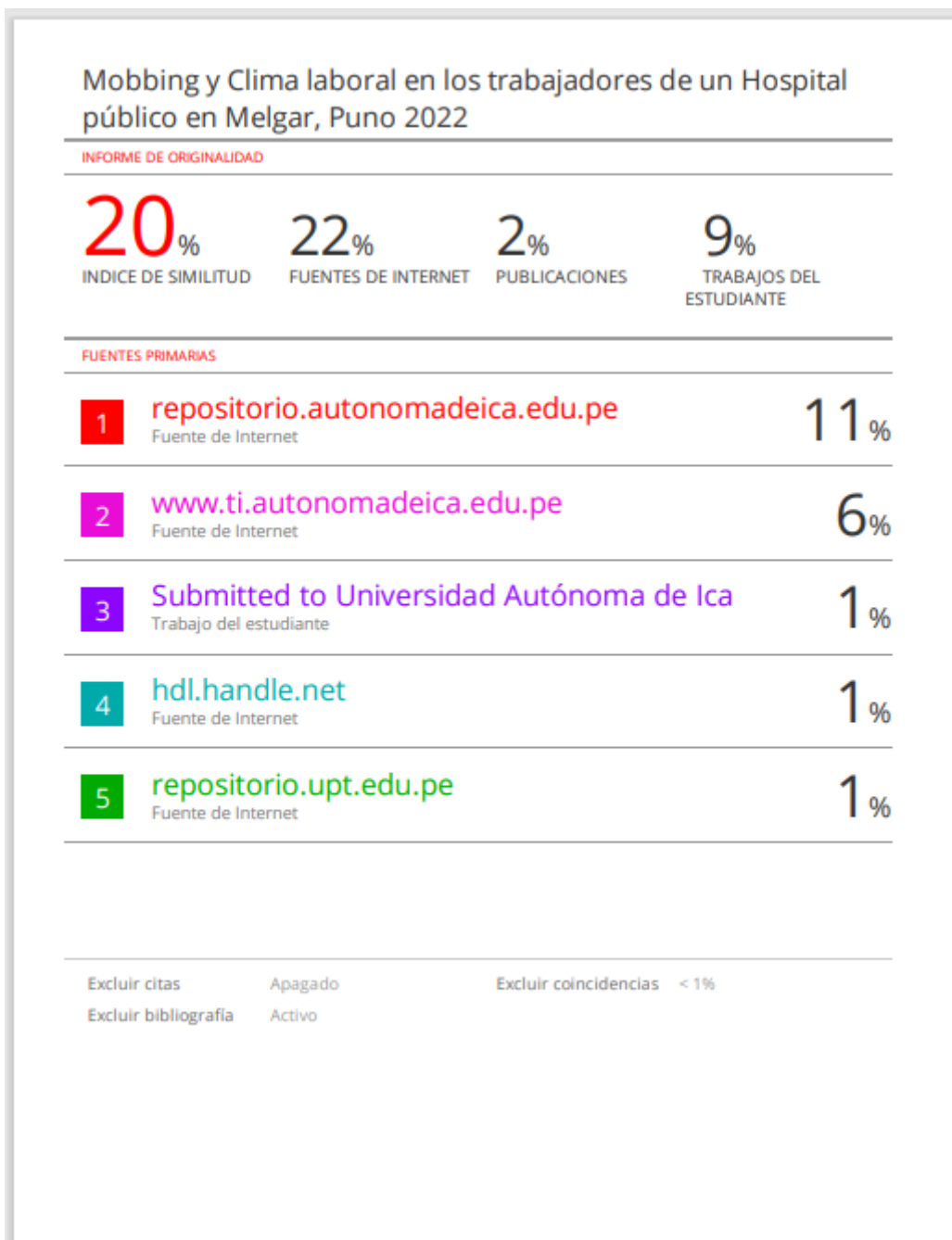
III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna

Paul Iván Gonzala Lima Avendaño
PSICÓLOGO
C. P. P. 0382

Apellidos y Nombres del validador: Gonzala Lima Avendaño Paul Iván
Grado académico: Magister
N°. DNI: 29614239

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud



Anexo 6: Evidencia fotográfica



Aplicación de los instrumentos en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno.



Aplicación de los instrumentos en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno.



Aplicación de los instrumentos en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno.



Aplicación de los instrumentos en los trabajadores de un Hospital Público en Melgar, Puno

Anexo 7: Documentos administrativo



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **HUARSAYA SOLORZANO BRIGITTE SOFIA**; identificada con DNI 70269465 y **ENRIQUEZ HUAYTA JEAN CARLOS**; identificado con DNI 70183510 del Programa Académico de Psicología, quien viene desarrollando la Tesis Profesional: **"MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022"**.

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 30 de diciembre del 2022



DR. JUANA MARÍA MARCOS ROMERO
DECANA



PERU Ministerio de Salud

RED DE SALUD MELGAR
UNIDAD DE DESARROLLO RECURSOS HUMANOS
AREA DE CAPACITACION

CREDENCIAL

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA RED DE SALUD MELGAR-Y LA JEFATURA DE ADMINISTRACION.

Hacen constar que los Bachilleres en Psicología **BRIGITTE SOFIA HUARSAYA SOLORZANO**, identificada con DNI N° 70269465, y **JEAN CARLOS ENRIQUEZ HUAYTA**, identificado con DNI N° 70183510, quedan autorizados en realizar el proyecto **MOBBING Y CLIMA LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UN HOSPITAL PÚBLICO EN MELGAR, PUNO 2022**, desde el 04-07-22 al 08-07-22.

Por lo que solicitamos brindar facilidades del caso a los mencionados profesionales.

Ayaviri, 04 de julio del 2022.

C.D. Juan Carlos Huayta
DIRECTOR
RED DE SALUD MELGAR



