

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

ESCUELA DE POST GRADO



**RELACION ENTRE MOBBING Y AUTOESTIMA EN
TRABAJADORES DEL DISTRITO JUDICIAL DE CORONEL
PORTILLO, UCAYALI 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN DERECHO**

TESISTA: Víctor LÓPEZ PANAIFO

ASESOR: DRA. CLORINDA BARRIONUEVO TORRES

HUÁNUCO - PERÚ

2016

DEDICATORIA

A mis padres, para ustedes con todo mi amor, por ser luz cuando el camino se torna oscuro e inspirarme la fortaleza necesaria para culminar la presente tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por sus bendiciones por hacer realidad este sueño anhelado

A la Universidad Hermilio Valdizán, por brindarme la oportunidad de estudiar y continuar por el sendero de la educación

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar qué tipo de relación existe entre el mobbing y la autoestima.

MÉTODOS: Se llevó a cabo un estudio correlacional, con 27 trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016. En la recolección de los datos se utilizó un cuestionario de mobbing y una escala de autoestima. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la prueba de Chi cuadrada.

RESULTADOS: El 37,0% (10 trabajadores) manifestaron un acoso laboral nulo. En cambio, 74,1% (20 trabajadores) mostraron un autoestima media. Por otro lado, se encontró relación significativa estadísticamente entre el mobbing o acoso laboral y la autoestima ($p \leq 0,004$), asimismo, con las dimensiones de desprestigio laboral ($p \leq 0,013$), entorpecimiento del progreso ($p \leq 0,028$), incomunicación o bloqueo de la comunicación ($p \leq 0,000$), intimidación encubierta o indirecta ($p \leq 0,005$), intimidación manifiesta o directa ($p \leq 0,006$) y desprestigio personal ($p \leq 0,007$).

CONCLUSIONES: Existe relación entre el mobbing o acoso laboral y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali.

Palabras clave: acoso laboral, autoestima, desprestigio laboral, trabajadores.

SUMMARY

OBJECTIVE: Determine what kind of relationship between bullying and self-esteem.

METHODS: It conducted a correlational study, with 27 workers in the judicial district of Coronel Portillo - Ucayali, 2016. The data collection questionnaire mobbing and self-esteem scale was used. For the inferential analysis of results of Chi square test we were used.

RESULTS: 37.0% (10 employees) manifested a mobbing zero. In contrast, 74.1% (20 employees) showed half -esteem. On the other hand , statistically significant relationship between mobbing or workplace bullying and self-esteem ($p \leq 0,004$) also with the dimensions of labor disrepute ($p \leq 0,013$), obstruction of progress ($p \leq 0,028$), isolation or blocking found communication ($p \leq 0,000$), covert or indirect bullying ($p \leq 0,005$), intimidation, overt or direct ($p \leq 0,006$) and staff disrepute ($p \leq 0,007$).

CONCLUSIONS: There is a relationship between bullying or mobbing workers and self-esteem in the judicial district of Coronel Portillo - Ucayali.

Keywords: bullying , self-esteem , job prestige , workers.

RESUMO

OBJETIVOS: Determinar que tipo de relação entre assédio moral e auto-estima.

MÉTODOS: Ele realizou um estudo correlacional, com 27 trabalhadores no distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016. A escala de coleta de dados questionário mobbing e auto-estima foi utilizada . Para a análise inferencial dos resultados do teste de Qui-quadrado que foram utilizados.

RESULTADOS: 37,0% (10 empregados) manifestou uma mobbing zero. Em contraste, 74,1% (20 empregados) mostrou meia -estima. Por outro lado, relação estatisticamente significativa entre mobbing ou assédio moral no trabalho e auto-estima ($p \leq 0,004$) também com as dimensões de descrédito de trabalho ($p \leq 0,013$) , obstrução do progresso ($p \leq 0,028$) , de isolamento ou bloqueio encontrados comunicação ($p \leq 0,000$) , o bullying encobertos ou indireta ($p \leq 0,005$) , intimidação ostensiva ou direta ($p \leq 0,006$) ea equipe descrédito ($p \leq 0,007$).

CONCLUSÕES: Há uma relação entre bullying ou trabalhadores mobbing e auto-estima na comarca de Coronel Portillo - Ucayali.

Palavras-chave: assédio moral, a autoestima, de prestígio trabalho, trabalhadores.

INTRODUCCION

El término Acoso Laboral proviene de la traducción del anglosajón Mobbing, término que fue introducido por el etólogo Konrad Lorenz como resultado de sus observaciones de animales en libertad. Usó este término para hacer referencia a los ataques de un grupo de animales pequeños a un animal más grande con el propósito de aterrorizarlo, o para denominar el comportamiento agresivo de un grupo de animales con el objeto de echar a un intruso de su territorio. Posteriormente las ciencias sociales adoptaron este concepto para referirse a ciertas conductas de violencia en el ámbito laboral (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Acoso Psicológico en el Trabajo, 2008).

Fue el psicólogo Heinz Leymann (1997) quien utilizó el término para referirse a “una situación de terror psicológico en el trabajo que implica una comunicación hostil y amoral, dirigida de manera sistemática por una o varias personas”.

En la actualidad, el Acoso laboral es una epidemia silenciosa que no solamente afecta a la motivación y a la productividad de los trabajadores, sino que también, afecta negativamente a su víctimas en aspectos psicosociales siendo la depresión una de sus consecuencias (Harasemiuc y Díaz, 2013).

En el mismo sentido, Medina (2012) manifiesta que un hecho que ha contribuido a traer a la discusión pública la importancia del fenómeno del acoso laboral es el reconocimiento de los efectos negativos directos, no solo en la salud y la autoestima de los trabajadores, sino también en el éxito y la eficiencia general de las organizaciones.

La investigación se desarrolla con el objetivo de determinar qué tipo de relación existe entre el mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, durante el periodo 2016.

Bajo esta perspectiva, el estudio se organiza en cinco capítulos. En el primero comprende el problema, la formulación del problema, los objetivos, la hipótesis, las variables, la justificación e importancia y la factibilidad y limitaciones del estudio.

El segundo capítulo se compone por el marco teórico, el cual incluye los antecedentes de investigación, las bases teóricas para el sustento del problema, las definiciones conceptuales y la base epistémica.

En el tercer capítulo se ostenta la metodología de la investigación, la cual está compuesta de las siguientes partes: tipo de estudio, diseño, población y muestra, y las técnicas de recolección y procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo se presenta los resultados de la investigación. Y, en el quinto capítulo se menciona la discusión de los resultados. Posteriormente se presentan las conclusiones y las recomendaciones. También se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RESUMEN	IV
SUMMARY	V
RESUMO	VI
INTRODUCCIÓN	VII
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Descripción del problema	11
1.2. Formulación del Problema	15
– Problema general	15
– Problemas específicos	15
1.3. Objetivos	16
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	17
1.5. Variables	18
1.6. Justificación e importancia	19
1.7. Viabilidad	20
1.8. Limitaciones	20
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes	21
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Definiciones conceptuales	31
2.4. Bases epistémicos	32

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio	35
3.2. Diseño y esquema de la investigación	35
3.3. Población y muestra	36
3.4. Instrumentos de recolección de datos	37
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	38

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis descriptivo de los resultados	40
4.2. Análisis inferencial de los resultados	54

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados	61
----------------------------------	----

CONCLUSIONES	65
---------------------	----

SUGERENCIAS	66
--------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	67
---------------------	----

ANEXOS	73
---------------	----

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Descripción del Problema.

El mobbing o acoso laboral ha sido identificado como una de las formas de violencia psicológica más sutil y devastadora en el ámbito de trabajo, daña no sólo al trabajador que lo padece, sino que afecta el medio social donde se desenvuelve, al clima organizacional y, con ello, a la productividad y al desarrollo económico (Colunga, González, Mendoza, Gómez, 2011).

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud reconocen la violencia como un obstáculo para el desarrollo de las naciones y una amenaza para la salud pública a nivel mundial¹.

Acosta, Carrión, González y Franco (2006) identifican el derrotero de las producciones científicas sobre el tema en cuatro esferas: la individual – a partir una comunicación hostil e inmoral que impide a quien la sufre cumplimentar con éxito y satisfacción sus actividades (Leymann, 1996); la clínico-social – que identifica al acoso como “un cuadro clínico de alienación social en el trabajo” (Dejours, 1999); la psicosocial – la cual califica al acoso psicológico laboral como un tipo de estresor social que se distingue del estrés “habitual” por su persistencia e intencionalidad (Einarsen; Skogstad, 1996; Leymann, 1996; Zapf, 1999; Piñuel, 2001; Zapf; Einarsen, 2010); y la

¹ Informe mundial sobre la violencia de la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, Washington D. C., 2002, www.who.int

psicopatológica – que tipifica al acoso moral como una manifestación intencional perversa del perpetrador hacia su víctima (Hirigoyen, 2001).

En cuanto a las estadísticas, en España, en la VII Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo (VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011), que nos muestra que un 11% de la población trabajadora declara haber sido víctima de alguna conducta violenta en el trabajo, de éstos, un 22,7% ha contestado “a menudo” y el 84,5% “a veces”; a nivel Europeo (V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2012) un 4% de los trabajadores considera haber sido víctima de acoso laboral, un 2% de violencia física y un 1% de acoso sexual.

En Colombia, el acoso laboral está en crecimiento, el viceministerio de relaciones laborales precisó para el periódico Portafolio que desde el 2006, se han abierto 4.849 investigaciones por acoso laboral y para el año 2012 se abrieron 655 investigaciones más que para el año 2011, lo particular es que se sigue cayendo en las mismas prácticas para agredir a los trabajadores, como maltrato verbal, persecución, discriminación, entorpecimiento e inequidad (www.portafolio.co 2012).

Mientras que en Perú no se dispone de datos de referencia que hayan sido recogidos en revisiones internacionales (Zapf et al., 2011).

El acoso laboral tiene un origen multifactorial y depende de diversos factores de riesgo, tanto organizativos como individuales. Por ejemplo desde el punto de vista organizativo un medio laboral que provee a sus empleados un escaso control, una baja capacidad de decisión, un trato poco respetuoso o un estilo autoritario de dirección promueven las conductas violentas; a su vez los factores individuales en los cuales podemos incluir los cognitivos,

psicopatológicos y de personalidad también influyen directa o indirectamente en el origen y mantenimiento de estas conductas (Mingote, 2012).

Entre las nefastas consecuencias que traería aparejado un ambiente laboral hostil, aparte de ocasionar situaciones de conflicto y de aumentar la insatisfacción, podemos encontrar el ausentismo - que es el hecho de no llegar al trabajo - y la impuntualidad - que es un tipo de ausentismo pero por un período breve, por medio del cual los empleados se repliegan físicamente del activo involucramiento en la organización. Es más probable que los empleados insatisfechos falten al trabajo y lleguen atrasados, que los que se sienten a gusto con su ecosistema laboral².

Harasemiuc y Díaz (2013) manifiesta que las consecuencias del acoso laboral tienen una repercusión global, tanto para el trabajador, para la organización, para la familia y entorno social, y para la sociedad en su conjunto. Centrándose en la víctima ésta puede tener consecuencias físicas (trastornos funcionales, dolores diversos), psíquicas (ansiedad, baja autoestima, frustración, deterioro cognitivo y depresión) y sociales o relacionales (agresividad, hostilidad, inadaptación, intolerancia a las críticas, desconfianza, retraimiento).

Por otro lado, pero donde el mobbing alcanza su máximo poder destructivo y demoledor es en la autoestima, el sistema inmunológico del psiquismo que nos proporciona resistencia, fortaleza y capacidad de recuperación. Como dice el psicoanalista Luis Horstein: la autoestima desempeña la función de termostato emocional modulando el impacto de las emociones negativas, evitando que se extiendan al resto de la vida. La autoestima se nutre también de los signos de reconocimiento social, de nuestros logros y acciones

² Asesoría en Derecho Laboral del Sector Público y Privado y de Regímenes Especiales Laborales. Disponible en: <http://ricardosalvatierra.blogspot.pe/2010/02/informe-hostilidad-laboral-i.html>

consideradas exitosas y de nuestros vínculos y proyectos. La autoestima facilita la acción, que a su vez alienta, modela y construye la autoestima. Si no creemos en nosotros mismos, en nuestra eficacia, ni en nuestra capacidad de ser amados, el mundo es un lugar aterrador (Lázaro, 2015).

Los daños psicológicos asociados a la presencia de acoso psicológico laboral, a largo plazo, pueden conducir a depresión, ansiedad, baja autoestima, pérdida de interés por el trabajo, fallos de la memoria, frustración, alteraciones emocionales, problemas físicos, conductuales, familiares, sociales y como etapa final en muchos casos, el suicidio (Martínez, Cruz, 2008).

De acuerdo con la psicóloga Guiomar Bejarano, las consecuencias de un acoso laboral son físicas y hasta psicosomáticas. "Afecta a la autoestima, a la salud y al rendimiento laboral" (Zapana, 2014).

Medina (2012) concluyó que había una relación significativa entre el acoso laboral y el nivel de autoestima organizacional y que no hay relaciones estadísticamente significativas entre género, años en el empleo y nivel de escolaridad con el nivel de acoso laboral o autoestima organizacional. Por otro lado se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre el "mobbing", el nivel de autoestima organizacional y el rango de edad de los/as participantes.

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado, se ha planteado la necesidad de efectuar un estudio sobre la relación entre mobbing y autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali, durante el periodo 2016. Esta necesidad nos ha llevado a plantearnos la siguiente interrogante:

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué tipo de relación existe entre el mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión de desprestigio laboral del mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?
- ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión de entorpecimiento del progreso del mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?
- ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión de incomunicación del mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?
- ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión de intimidación encubierta o indirecta del mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?
- ¿Qué tipo de relación existe entre la dimensión de intimidación manifiesta o directa del mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?
- ¿Qué tipo de relación existe entre el mobbing sobre la dimensión de desprestigio personal y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?

1.3. Objetivos.

a. Objetivo general:

- Determinar qué tipo de relación existe entre el mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

b. Objetivos específicos:

- Evaluar la relación entre el mobbing sobre la dimensión de desprestigio laboral y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.
- Analizar la relación entre el mobbing sobre la dimensión de entorpecimiento del progreso y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.
- Valorar la relación entre el mobbing sobre la dimensión de incomunicación y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.
- Establecer la relación entre el mobbing sobre la dimensión de intimidación encubierta o indirecta y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.
- Conocer la relación entre el mobbing sobre la dimensión de intimidación manifiesta o directa y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.
- Medir la relación entre el mobbing sobre la dimensión de desprestigio personal y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

a. Hipótesis general:

Ha: Existe relación entre el mobbing y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

b. Hipótesis específicas:

Ha₁: Existe relación entre el mobbing sobre la dimensión de desprestigio laboral y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

Ha₂: Existe relación entre el mobbing sobre la dimensión de entorpecimiento del progreso y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

Ha₃: Existe relación entre el mobbing sobre la dimensión de incomunicación y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

Ha₄: Existe relación entre el mobbing sobre la dimensión de intimidación encubierta o indirecta y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

Ha₅: Existe relación entre el mobbing sobre la dimensión de intimidación manifiesta o directa y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

Ha₆: Existe relación entre el mobbing sobre la dimensión de desprestigio personal y la autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016.

1.5. Variables

a. Identificación de las variables.

Variable dependiente:

Autoestima

Variable independiente:

Mobbing o acoso laboral

Variables de caracterización:

Edad, sexo, situación laboral, tiempo de servicio, tiempo que labora en el Área y grado alcanzado.

b. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	CALIFICACION	ESCALA
VARIABLE INDEPENDIENTE:				
Mobbing o acoso laboral	Desprestigio laboral	Desprestigio laboral	Alta Media Nula	Ordinal
	Entorpecimiento del progreso	Entorpecimiento del progreso	Alta Media Nula	Ordinal
	Incomunicación	Incomunicación	Alta Media Nula	Ordinal
	Intimidación encubierta o indirecta	Intimidación encubierta o indirecta	Alta Media Nula	Ordinal
	Intimidación manifiesta o directa	Intimidación manifiesta o directa	Alta Media Nula	Ordinal
	Desprestigio personal	Desprestigio personal	Alta Media Nula	Ordinal
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Autoestima	Autoestima	Autoestima	Autoestima elevada Autoestima media Autoestima baja	Ordinal
VARIABLES DE CARACTERIZACION:				
Edad	Única	Edad	En años	De razón
Sexo	Única	Sexo	Masculino Femenino	Nominal
Situación laboral	Única	Situación laboral	Nombrado Contratado	Nominal

Tiempo de Servicio en la Institución en años	Única	Tiempo de Servicio en la Institución en años	< 1 2- 5 6 - 10 > 10	Ordinal
Tiempo que labora en el Área en años	Única	Tiempo que labora en el Área en años	< 1 2- 5 6 - 10 > 10	Ordinal
Grado alcanzado	Única	Grado alcanzado	Licenciatura Especialidad Maestría Doctorado	Nominal

1.6. Justificación e Importancia

Se justifica llevar a cabo el estudio de este problema:

Porque, en la actualidad, el acoso laboral o mobbing es uno de los factores psicosociales de riesgo que supone un grave problema por la elevada prevalencia y la repercusión negativa en la salud de los trabajadores.

Asimismo, porque el mobbing es una forma de agresión que contribuye a generar un ambiente laboral que no favorece el buen desempeño de la organización.

También, porque se trata de un fenómeno complejo que conjuga diferentes factores psicológicos, sociales, éticos y jurídicos con repercusiones culturales, económicas y políticas. Por tanto, para estudiarlo hay que considerar las características psicológicas de los individuos y las que son inherentes a la organización a la que pertenecen, así como el contexto social y cultural en el que funciona la organización.

De igual manera, a nivel teórico, el estudio se justifica por la contribución teórica o conceptual sobre las variables relacionadas a mobbing y autoestima. También, nuestros resultados servirán para revisar, desarrollar o apoyar conceptos en futuros estudios.

A nivel práctico, los resultados que se obtengan en la presente investigación permitirán en el ámbito laboral tomar todas las medidas de seguridad hacia un clima laboral óptimo.

Y, a nivel metodológico la contribución sería en el diseño del estudio como las estrategias de recolección de datos, relacionado sobre todo en los instrumentos de recolección de datos.

1.7. Viabilidad.

El estudio de este problema fue políticamente viable, por la perspectiva que tiene esta investigación para las autoridades regionales, sobre todo en el campo laboral.

También fue viable el estudio con el diseño a plantearse en el tiempo previsto.

1.8. Limitaciones.

Nuestra principal preocupación de la investigación fue de carácter económico y financiero. Asimismo, la complejidad del tema sobre todo en el campo de psicología.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes.

Dentro de los antecedentes de estudios relacionados al tema de investigación, tenemos los siguientes:

Acosta, Torres, Aguilera y Parra (2013) realizaron una investigación de corte cualitativo y orientación fenomenológica, con el propósito de conocer las autopercepciones de una presunta perpetradora de acoso psicológico en el trabajo. El tipo de estudio fue el análisis de un caso y la selección de la participante se logró por muestreo de oportunidad. La información fue obtenida a través de la técnica de la entrevista en profundidad y los datos fueron registrados y analizados bajo el método fenomenológico para conocer cómo la participante se percibía a sí misma en su rol de perpetradora de acoso psicológico en el trabajo. Se construyó una explicación de las categorías emergentes de las experiencias y vivencias de la entrevistada, con base en la interpretación fenomenológica para el establecimiento de sentido y significado a la información proporcionada. Los hallazgos obtenidos muestran la preparación, escenificación, deliberación, intencionalidad de dañar y abuso de la perpetradora en la comisión de comportamientos típicos de acoso psicológico. Asimismo, los datos sugirieron la presencia de un trastorno de la personalidad del tipo paranoide y antisocial en la perpetradora. También se identificó el uso de un puesto de representación sindical para bloquear el desarrollo profesional de su víctima dentro de la

institución. Se recomienda la realización de estudios cualitativos en los que participen todos los actores involucrados en el proceso del acoso psicológico en el trabajo (perpetradores, víctimas y testigos).

Harasemiuc y Díaz (2013) llevaron a cabo un estudio con el objetivo de identificar la evidencia científica conocida sobre la relación existente entre el acoso laboral y la depresión. Se formularon una serie de ecuaciones de búsqueda con los términos: Mobbing, Depression, Workplace Bullying, Harassment, Depresión y Acoso Laboral, que se aplicaron a diferentes bases de datos bibliográficas (IBECs, LILACS, The Cochrane Library Plus, Scielo, WHOLIS, OSH Update), que permitió la identificación de 36 referencias de las cuales 8 cumplieron los criterios de inclusión. En función de los objetivos planteados se extrajo la información respectiva después de su revisión a texto completo. La prevalencia de acoso laboral fluctuó entre un 11,9% y un 81% según los países en los que se realizó el estudio. Ser mujer, tener estudios universitarios y la antigüedad o experiencia en el puesto de trabajo son factores que determinaron una mayor vulnerabilidad para sufrir acoso. El perfil del acosador es: ser de sexo masculino y, generalmente, de categoría superior a la víctima; siendo el abuso verbal, el hostigamiento y el aumento de la carga laboral las estrategias de acoso más utilizadas. En todos los estudios se encontró una relación positiva entre el acoso y la depresión.

Medina (2012) desarrolló una investigación que consistió en comprobar si existía una correlación estadísticamente significativa entre el acoso laboral “mobbing”, la autoestima organizacional y el género de los/as participantes. La teoría utilizada para explicar la misma fue “Teoría de los Seis Pilares de la Autoestima” de Nathaniel Branden. Esta identifica seis prácticas como las más esenciales para la construcción de la autoestima. Se formularon nueve

hipótesis que fueron examinadas a un nivel de significancia igual o menor a .05. La muestra fue de doscientos ($n=200$) participantes del área suroeste de Puerto Rico, seleccionada por disponibilidad. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Acoso Moral y Psicológicos por Jefes y Compañeros de Trabajo (Andújar-Rojas, 2009) y la prueba de Autoestima Organizacional. Para encontrar relaciones entre las variables investigadas se utilizó el modelo correlacional-causal. Se realizó un análisis descriptivo, análisis de correlación "r" de Pearson, prueba t para grupos independientes y análisis de varianzas (ANOVA). Hallaron que había una relación significativa entre el acoso laboral y el nivel de autoestima organizacional y que no hay relaciones estadísticamente significativas entre género, años en el empleo y nivel de escolaridad con el nivel de acoso laboral o autoestima organizacional.

Acosta, Torres, Díaz, Aguilera, Parra, Pozos (2012) efectuaron un estudio con el objetivo de conocer las autopercepciones de los supuestos perpetradores en el proceso de acoso psicológico en el trabajo. Se realizó un estudio cualitativo a presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo con base en el método fenomenológico a partir de entrevistas en profundidad. El análisis e interpretación se efectuó con el programa Atlas.ti. Participaron nueve sujetos que realizan funciones directivas. Las autodescripciones se constituyeron de las percepciones de los entrevistados. Se conformaron tres categorías centrales: las capacidades personales y habilidades para la dirección, los principios en el ejercicio del cargo y las conductas precursoras de acoso psicológico. Los presuntos perpetradores hacen una especie de recomposición perceptual y cognitiva que les distancia del reconocerse como causantes de acoso psicológico. A pesar de que solo dos entrevistados reconocieron su condición de perpetrador, los siete

restantes bien pueden ser denominados como tales, ya que en algún momento su comportamiento fue violento, ya sea verbal o conductualmente, y provocó menoscabo en el estado psicológico y emocional de sus víctimas. Y, Alcides, Puentes (2010) desarrollaron una investigación que describe las conductas de acoso psicológico laboral, rasgos de personalidad y autoestima de personas que han denunciado acoso laboral ante instancias legales. Participaron cuatro mujeres, entre 45 y 57 años de edad, con tiempo de vinculación mayor a 15 años en organizaciones públicas. Se aplicó el cuestionario Lipt-60, la prueba BFQ, la escala de autoestima de Rosenberg y una entrevista semiestructurada. Los resultados reflejan la presencia de acoso psicológico laboral vertical descendente, cada caso es diferente al no presentar semejanzas en las acciones hostigadoras percibidas y difieren en la intensidad y frecuencia de las estrategias utilizadas por el acosador hacia la víctima. En los rasgos de personalidad todos los casos presentan puntuaciones bajas en afabilidad y estabilidad emocional.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. El Mobbyng

2.2.1.1. Definiciones.

Leymann (1996) describe el fenómeno como una conducta hostil o intimidatoria que se practica hacia un trabajador, desde una posición jerárquica superior, o desde un grupo de iguales hacia los que éste mantiene una subordinación de hecho. Dicha conducta hostil es reiterativa y persistente en el tiempo, llegando a adoptar métodos de influencias muy diversas que van, desde la infravaloración de las capacidades del trabajador, hasta su desbordamiento por asignación de tareas irrealizables, pasando por

agresiones como la ocultación de información, la difamación o el trato vejatorio.

Según Hirigoyen (2001): "...cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo".

Para Piñuel y Zabala (2001), el mobbing se define como aquel acoso que se produce en el lugar de trabajo, "con el objetivo de intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda su posición organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas".

En Colombia se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo³.

Algunos otros países como Chile han conceptualizado el acoso laboral dentro de su mismo código laboral, como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y

³ Legislación colombiana artículo 2 ley 1010 de 2006.

que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona⁴.

En el Perú, el acoso laboral, también conocido como acoso moral, hostigamiento laboral o “mobbing”, es la acción de una persona o grupo de personas que tienen como objetivo producir miedo o terror del afectado hacia su lugar de trabajo. Esta víctima de acoso laboral recibe una violencia psicológica a través de actos negativos en el trabajo por parte de sus compañeros; estos actos pueden provenir de subalternos al jefe (vertical ascendente) o del jefe a subalternos (vertical descendente); se llevan a cabo de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado (meses o años)⁵.

Por último, en un sentido más amplio, numerosos autores han tratado de dar una definición a este fenómeno, rescatándose en lo ya manifestado por investigadores de la talla de Leynmann, Hirigoyen, Soria y diversos otros autores a nivel mundial, logrando obtenerse una conceptualización general que incluye los siguientes elementos:

Acoso laboral, se refiere a la comunicación o actitudes hostiles dirigidas de forma sistemática en el tiempo (frecuente y repetida) por parte de un grupo o persona perteneciente al lugar del trabajo, que puede ser un compañero del mismo nivel, de nivel inferior jerárquico, pero más frecuentemente un superior y que se ejerce contra una o varias personas que se encuentran en una posición susceptible y que no ocurre exclusivamente por causas

⁴ Inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo chileno, modificado por la ley N° 20.607 publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12

⁵ Asesoría en Derecho Laboral del Sector Público y Privado y de Regímenes Especiales Laborales. Disponible en: <http://ricardosalvatierra.blogspot.pe/2010/02/informe-hostilidad-laboral-i.html>

directamente relacionadas con el desempeño laboral o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales establecidas en una empresa (Soria, 2010 e Hirigoyen, 2001); esto destruye a la víctima en múltiples áreas de la vida, incluyendo el ámbito social, familiar, psicológico, físico, etc., y que tiene como objetivo la autoeliminación del trabajador del ámbito laboral específico o bien para satisfacer impulsos perversos psicopáticos del hostigador (Soria, 2010; Hirigoyen, 2001; Piñuel y Zavala, 2001), algunos, como la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (2011) lo consideran como un síndrome médico crónico y degenerativo.

2.2.1.2. Tipos.

Se pueden distinguir tres tipos diferentes de Acoso Moral en el Trabajo (Salinas, 2008):

a. Horizontal

Se da cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realizan entre compañeros del ambiente de trabajo que ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional. Es un hostigamiento entre iguales.

Este tipo de mobbing es muy común en un ambiente de precariedad laboral y de alta competitividad. Está en peligro -en la mayoría de ocasiones- la permanencia de unos u otros, la competitividad por la renovación o no del contrato individual. También sucede ante posibles ascensos de puesto de trabajo (todos no pueden ascender).

Una de las características de este tipo de mobbing es la permisividad de los jefes superiores, que omiten realizar ningún tipo de intervención para evitarla.

b. Vertical descendente

Da cuenta de cuándo la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza desde una posición superior en el organigrama jerárquico. Como dice Escudero (2005), la presión se deriva de la diferente posición de poder que ostenta el sujeto activo respecto al sujeto pasivo, de su puesto dominante en el seno de la empresa. Es un hostigamiento totalmente asimétrico.

Es el que más se da y el que más daño produce, ya que el trabajador acosado percibe la repulsión de la empresa y la indiferencia de los compañeros (testigos mudos).

c. Vertical ascendente

Es poco frecuente que ocurra en la realidad, pues se refiere al hostigamiento que se realiza por quien ocupa puestos subalternos respecto al jefe victimizado.

Suele pasar cuando se trata de una persona que viene de fuera y su estilo o métodos de mando no son asumidos por los trabajadores, o bien, puede tratarse de un antiguo compañero al que han ascendido y no es bien visto por el resto. En las fusiones de empresas suele producirse, cuando los asalariados pasan a depender de un jefe intruso.

2.2.2. La autoestima**2.2.2.1. Definiciones.**

Sánchez (1999), define la autoestima como la evaluación global de una persona con respecto a su autovaloración o auto- imagen, siendo el componente afectivo del sí mismo, al representar los sentimientos del

individuo y su evaluación con una ponderación de su propio valor en un continuo que va de lo positivo a lo negativo.

Según González (2001) la autoestima contiene, por una parte, la imagen que la persona tiene de sí misma y de sus relaciones factuales con su medio ambiente y, por otra, su jerarquía de valores y objetivos-meta. Dichos valores forman un modelo coherente a través del cual la persona trata de planificar y organizar su propia vida dentro de los límites establecidos por el ambiente social. La autoestima ha sido definida como un juicio, un sentimiento, una actitud, con una cualidad positiva o negativa, de aprobación o desaprobación respecto de sí mismo. Es la abstracción que el individuo hace y desarrolla acerca de sus atributos, capacidades, objetos y actividades que posee o persigue; esta abstracción es representada por el símbolo mí, que consiste en la idea que la persona tiene sobre sí misma.

Camacho (2005), en su libro “autoestima y motivación” indica que la persona no nace con un concepto de lo que ella es, sino que éste se va formando y desarrollando progresivamente. Los seres humanos forman su propia visión predominante del mundo alrededor de los cinco años de edad. La percepción del mundo que los rodea como un lugar seguro o peligroso, y la predisposición a interactuar con él de manera positiva o negativa, es determinada a esta temprana edad.

Por último, la autoestima es un complejo y dinámico sistema de percepciones, creencias y actitudes de un individuo sobre sí mismo. Es multifacético, multidimensional pues incluye cuatro dimensiones: Autoconcepto académico, autoconcepto social, autoconcepto emocional y autoconcepto fisicomotriz (Marchago, 1992). Por lo tanto la autoestima alude

a una actitud hacia uno mismo que se expresa en la forma habitual de pensar, amar, sentir, trabajar, estudiar y comportarse (Branden, 1995).

2.2.2.2. Pautas para el desarrollo de la autoestima.

Para Clark, Clemen y Bean existen cuatro condiciones fundamentales que deben comenzar a experimentarse positivamente para elevar la autoestima, estas son (Montgomery, 1997):

- a) La vinculación:** se refiere al establecimiento de relaciones sociales productivas y duraderas. Eso significa vincularse a una red significativa de actividades compartidas con otras personas, cumpliendo a su vez funciones numerosas e importantes en ella. La formación del individuo, así depende de conexiones familiares, culturales, comunitarias, étnicas, deportivas, ideológicas, etc. y del papel que juegue en tales nexos. La pregunta que aquí debemos responder es ¿Con quién me junto y comunico, y para qué?
- b) La singularidad:** implica el reconocimiento y aprecio por la propia individualidad, a su vez fuerte y apoyada por los demás. Esta condición incluye respetar los derechos personales y ajenos, y saberse especial en tanto se siente que se puede saber y hacer cosas que no son del dominio común. El individuo debe preguntarse: "¿Quién soy y qué me distingue de los demás?"
- c) El Poder:** es un sentimiento de capacidad para asumir responsabilidades, tomar decisiones, utilizar las habilidades que se tengan para afrontar problemas y solucionarlos, aun cuando la situación sea difícil. En este sentido, es una condición necesaria para cambiar el ambiente desfavorable. La pregunta a considerar es: ¿Qué puedo hacer y cómo?

d) Los modelos: Son pautas de referencia para servir de guía vital (metas valores, ideales, intereses). La pregunta aquí es: ¿Cómo debo actuar?, ¿Hacia dónde voy?, ¿En qué creo?

2.3. Definiciones conceptuales.

- a. Autoaceptación:** Aprender a aceptarse con nuestras capacidades, habilidades y debilidades.
- b. Acoso:** Se define este término como perseguir sin darle tregua o reposo a un animal o a una persona, según el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) en su vigésima segunda edición. Posteriormente se observa cómo el término acoso aparece con adjetivos explicativos como psicológico, moral, laboral, etc.
- c. Autoconcepto:** Es el conjunto de pensamiento, ideas, opiniones y percepciones que manejamos con respecto a nosotros mismos.
- d. Autoestima:** Se define como la confianza en la capacidad de pensar, en la capacidad de enfrentarse a los desafíos básicos de la vida, así como la confianza al derecho de triunfar y ser feliz. El sentimiento de ser respetable, de ser digno y de tener derecho a afirmar las propias necesidades y carencias, de alcanzar los propios principios morales y a gozar del fruto de los esfuerzos propios.
- e. Mobbing:** Se refiere a la situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con el fin de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.

2.4. Bases epistémicas.

Las bases epistémicas se sustentan en el estudio bibliográfico de varios modelos para cuantificar el mobbing en las organizaciones; dos de ellos, el de Leymann y el de Piñuel y Zavala, son modelos originales, ya que presentan evidencia empírica y desarrollo conceptual riguroso. También se identificaron los trabajos de Knorz y Zapf (2000), Van Dick y Wagner (2004) y González de Rivera (2003), que son modificaciones del modelo de Leymann.

Modelo de Leymann

El modelo de Leymann se desarrolló en 1996 y se conoce con el título de Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT). Este modelo se centra en las conductas que el agresor utiliza para anular y oprimir a su víctima, y plantea 45 actividades de acoso psicológico en el trabajo. Si una o más de estas conductas se repite al menos una vez por semana durante seis meses, puede ser indicio de un proceso de mobbing.

Modelo de Piñuel y Zavala

El profesor Piñuel y Zavala, pionero en España del estudio de acoso moral, desarrolló su modelo en 2001. El nombrado investigador pertenece al Departamento de Ciencias Empresariales de la Universidad de Alcalá de Henares, y junto con su grupo de investigación, elaboró el Barómetro CISNEROS⁶ (Cuestionario Individual sobre Psicoterror, Negación, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales). El instrumento está constituido para sondear de manera periódica el estado y los índices de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones.

⁶ CISNEROS I (cuestionario individual sobre psicoterror, negación, estigmatización y rechazo en organizaciones sociales) es un cuestionario realizado por el profesor Iñaki Piñuel y Zavala, del Departamento de Ciencias Empresariales de la Universidad de Alcalá, y está construido para sondear de manera periódica el estado y los índices de violencia en el entorno laboral de las organizaciones. Algunas partes del cuestionario han sido diseñadas de manera idéntica a herramientas de medida ya existentes en la investigación científica, de forma que permitan la comparación con los datos de otras encuestas similares que se han realizado en países europeos.

2.5. Bases legales.

El mobbing, o acoso psicológico en el trabajo, es un fenómeno antiguo que habría llegado incluso a ser aceptado como parte de la naturaleza misma de la relación trabajador-empedor, en la cual la violencia sería una forma más del proceso de dirección y supervisión patronal⁷. Sin embargo, como tema científico de estudio no llamó mayor atención sino hasta comienzos de la década de los años ochenta con la publicación en Suecia de un reporte sobre salud y ambiente de trabajo en el cual se exponían los primeros resultados del estudio que los psicólogos del trabajo Leymann y Gustavsson realizaron en años anteriores⁸.

En ese sentido, existen cambios en la organización del trabajo con los mecanismos previstos en la legislación de las relaciones laborales privadas para hacer frente a los estragos de dicha evolución en la esfera personal del trabajador y, asimismo, contrastar los pilares fundamentales y criterios básicos sobre los cuales se ha construido la teoría jurídica sobre el acoso psicológico con la legislación laboral peruana, a fin de determinar las eventuales fortalezas que el sistema jurídico peruano ofrece o, en su caso, poner en evidencia las deficiencias existentes para garantizar un marco legal capaz de prevenir, regular y sancionar el acoso psicológico en el trabajo. En este escenario, el Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Proyecto de Ley General de Trabajo, forman parte del análisis orientado a determinar si la dirección adoptada en el ámbito laboral de las

⁷ En ese sentido, HIRIGOYEN, Marie France. *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, 1998 (Traducción española de FOLCH GONZÁLEZ, Enrique. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Paidós, 2005. p. 17). De la misma manera, MÁRQUEZ GARMENDIA, Martha. *Acoso moral en el trabajo*. En: *Revista Derecho Laboral*. Número 210. Tomo XLVI, 2003. pp. 314 y 384.

⁸ Se hace referencia a: *Psykiskt vald i arbetslivet. Tva explorative undersökningar*, (Undersökningsrapport 42), Arbetarskyddsstyrelsen, 1984.

relaciones privadas importa mecanismos de protección adecuados para hacer frente a esta nueva forma de violencia en el trabajo o si, por el contrario, refleja la ineficiencia de un sistema no ideado para informar, sensibilizar, educar y prevenir este tipo de violencia.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Tipo de investigación.

Es un estudio **observacional**, porque no se manipuló ninguna variable de estudio.

Según la planificación de la toma de datos, la investigación fue **prospectivo**, es decir desde el tiempo presente hacia el tiempo futuro.

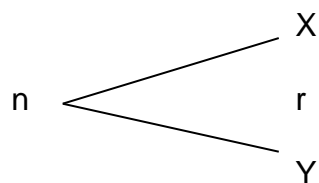
Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio, fue **transversal**, debido a que la medición se realizó en un solo momento.

Y, según el número de variables de interés, el estudio fue **analítico**, debido a que se empleó el análisis bivariado.

Asimismo, el nivel de estudio fue explicativo, debido a que se relacionó dos variables.

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

Para efecto de la investigación se consideró el diseño descriptivo correlacional, como se muestra a continuación:



Dónde:

n = Muestra en estudio

X = Variable mobbig

y = Variable autoestima

r = La relación probable entre las variables

3.3. Población y Muestra.

3.3.1. Población.

La población estuvo conformada por 27 trabajadores administrativos del distrito judicial de Coronel Portillo-Ucayali.

Características de la población:

Criterios de inclusión:

Se incluyeron en el estudio:

- Trabajadores administrativos.
- Que acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

Se excluyeron del estudio:

- Trabajadores con problemas de salud.
- Trabajadores con permisos de licencia.

Ubicación de la población en el espacio y tiempo.

a. Ubicación en el espacio. El estudio se llevó a cabo en el Distrito Judicial Coronel Portillo, Ucayali.

b. Ubicación en el tiempo. La duración del estudio fue durante el periodo 2016.

3.3.2. Muestra.

- **Unidad de Análisis.**

Trabajador administrativo.

- **Unidad de Muestreo.**

Unidad seleccionada igual que la unidad de análisis.

- **Marco Muestral.**

Lista de padrón.

- **Tamaño Muestral.**

En el tamaño muestral se consideró a toda la población de 27 trabajadores administrativos.

3.4. Instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Instrumentos

Los instrumentos que se emplearon en el estudio fueron:

- 1. Cuestionario de mobbing.** Donde se tuvo en cuenta también datos generales de los trabajadores administrativos. Asimismo, el cuestionario constó de 60 preguntas relacionadas al acoso laboral o mobbing (Anexo 01).
- 2. Escala de autoestima.** La escala constó de 10 ítems, frases de las que cinco están enunciadas de forma positiva y cinco de forma negativa para controlar el efecto de la aquiescencia autoadministrada (Anexo 02).

3.4.2. Validez de los instrumentos de recolección de datos.

En la validación de los instrumentos de recolección de los datos se tuvieron en cuenta el juicio de 5 expertos relacionados en el tema, para ello emitirán su juicio en el instrumento elaborado (Ver anexo 03).

Luego en la concordancia se utilizó el coeficiente de V de Aiken, como se muestra a continuación:

Cuadro 02. Concordancia de las respuestas de los jueces.

Preguntas	JUECES					TOTAL ACIERTOS	V de Aiken
	1	2	3	4	5		
Pregunta1	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta2	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta3	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta4	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta5	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta6	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta7	A	A	D	A	A	4	0,80
Pregunta8	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta9	A	A	A	A	A	5	1,00
Pregunta10	A	A	A	A	A	5	1,00

A: Acuerdos; D: Desacuerdos

Fuente. Elaboración propia

Se ha considerado:

1 = Si la respuesta es aprobado.

0 = Si la respuesta es no aprobado.

Se consideró que existe validez del instrumento cuando el valor del coeficiente de V de Aiken fuera igual o mayor de 0,80. En la valoración de los jueces ninguna pregunta obtuvo un valor inferior a 0,80; por lo cual concluimos que estos ítems presentan validez de contenido.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

a) El Fichaje.- Se utilizó para recoger información de las fuentes primarias y secundarias para el desarrollo del marco teórico.

b) La Encuesta.- Se usó para registrar todos los datos que se estudiarán tanto de variable conocimiento de estimulación temprana y desarrollo psicomotor del niño.

c) Presentación de datos.- Se empleó cuadros estadísticos en los que se consolidarán los resultados de la lista de cotejo aplicada a al personal de salud en estudio. Los resultados serán representados en gráficos estadísticos (gráficos de barras).

d) Análisis e interpretación de datos.- Se realizó mediante la lectura de frecuencias simples y porcentuales, así como el promedio aritmético en los cuadros estadísticos y el análisis inferencial mediante la prueba Chi cuadrada con un nivel de significación del 0,05.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS.

4.1.1. CARACTERISTICAS GENERALES:

Tabla 01. Edad en años de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Edad en años	Frecuencia	%
20 a 26	8	29,6
27 a 33	8	29,6
34 a 40	9	33,3
41 a 47	2	7,4
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

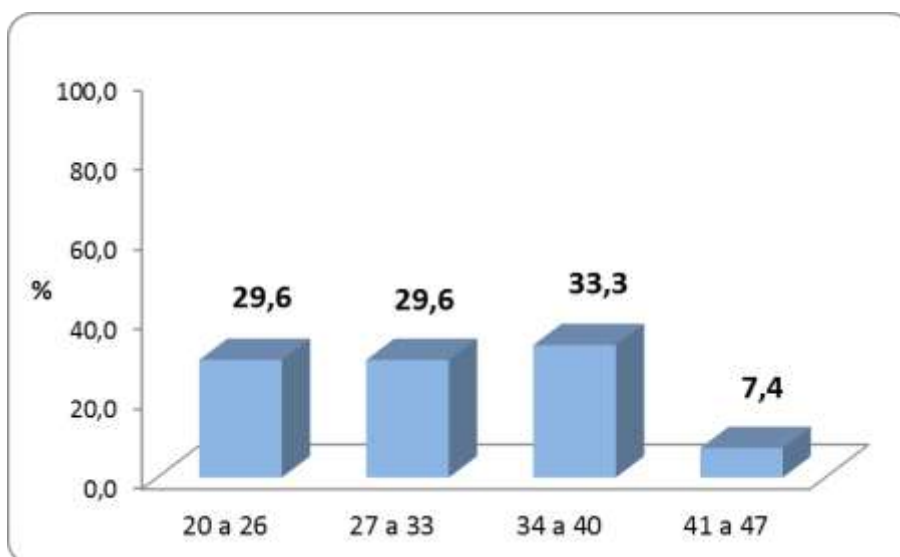


Gráfico 01. Porcentaje de trabajadores según edad en años del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En relación a la edad en años de los trabajadores en estudio, se encontró que el 33,3% (9) tuvieron edades entre 34 a 40 años, el 29,6% (8) entre 20 a 26 y 27 a 33 años, cada una y el 7,4% (2) entre 41 a 47 años.

Tabla 02. Sexo de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Sexo	Frecuencia	%
Masculino	11	40,7
Femenino	16	59,3
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

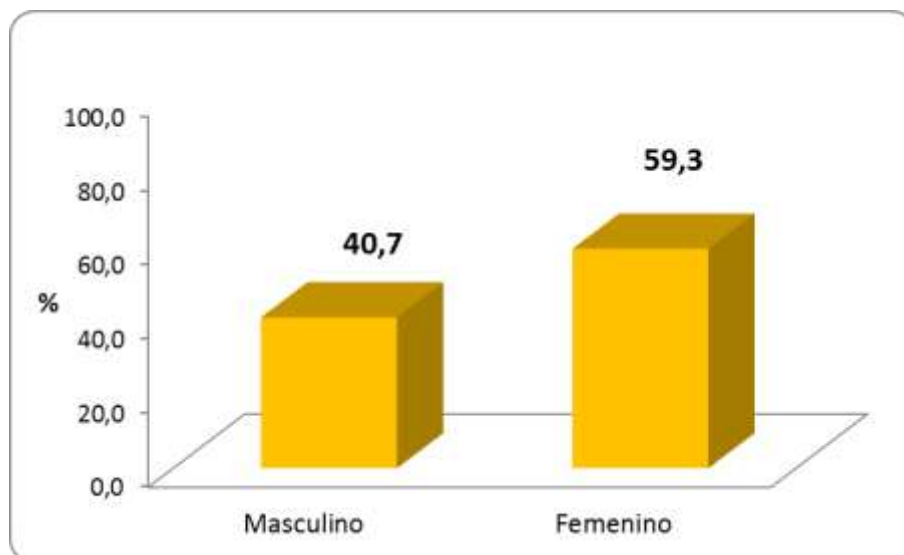


Gráfico 02. Porcentaje de trabajadores según sexo del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Respecto al sexo de los trabajadores en estudio, se encontró que el 59,3% (16) fueron del sexo femenino y los otros 40,7% (11) correspondieron al sexo masculino.

Tabla 03. Situación laboral de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Situación laboral	Frecuencia	%
Nombrado	12	44,4
Contratado	15	55,6
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

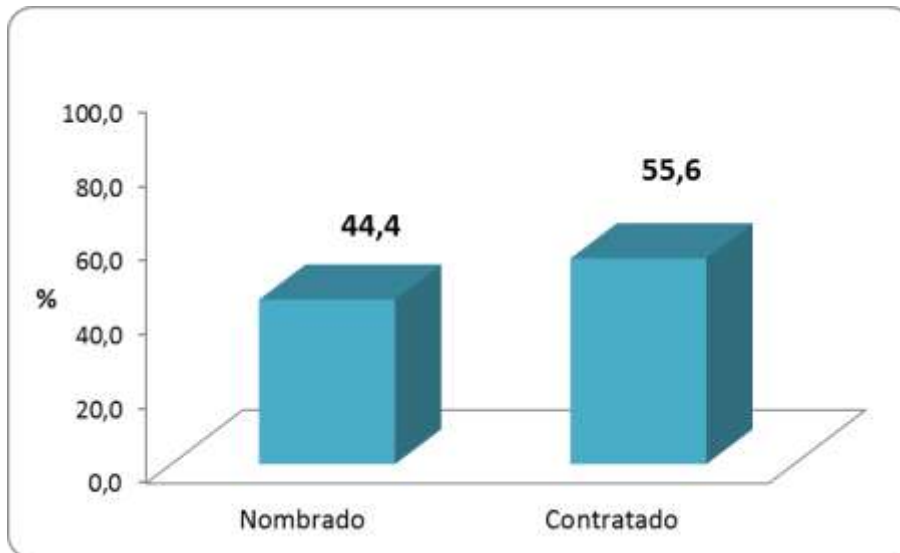


Gráfico 03. Porcentaje de trabajadores según situación laboral del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Frente a la situación laboral de los trabajadores en estudio, se encontró que el 55,6% (15) mantuvieron una situación laboral de contratado y el 44,4% (12) se encontraban nombrados.

Tabla 04. Tiempo de servicio en la Institución en años de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Tiempo de servicio en la Institución en años	Frecuencia	%
< 1	9	33,3
2 - 5	8	29,6
6 - 10	5	18,5
> 10	5	18,5
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

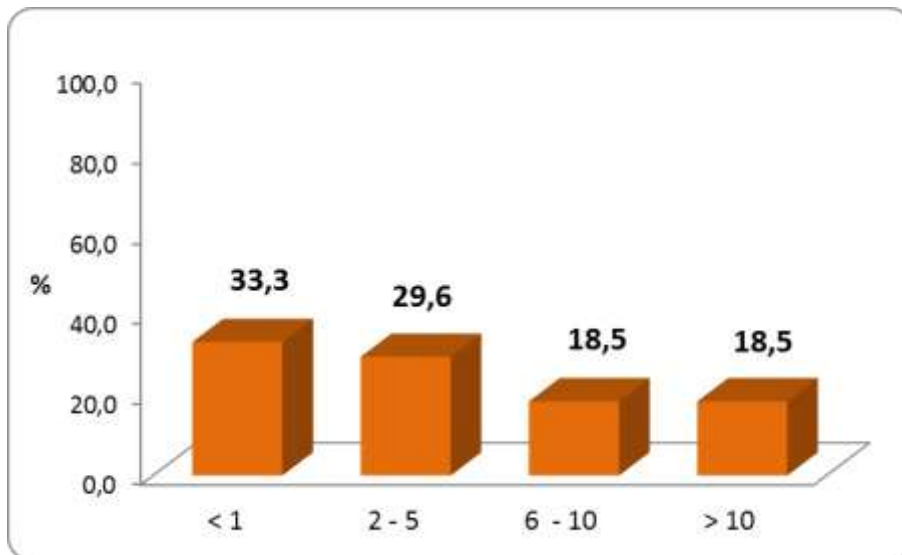


Gráfico 04. Porcentaje de trabajadores según tiempo de servicio en la Institución en años del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En razón al tiempo de servicio en la Institución en años de los trabajadores en estudio, se encontró que el 33,3% (9) tuvieron menos de un año, el 29,6% (8) entre 2 a 5 años y el 18,5% (5) entre 6 a 10 años y mayor de 10 años, cada una.

Tabla 05. Tiempo que labora en el Área en años de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Tiempo que labora en el Área en años	Frecuencia	%
< 1	10	37,0
2 - 5	14	51,9
6 - 10	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

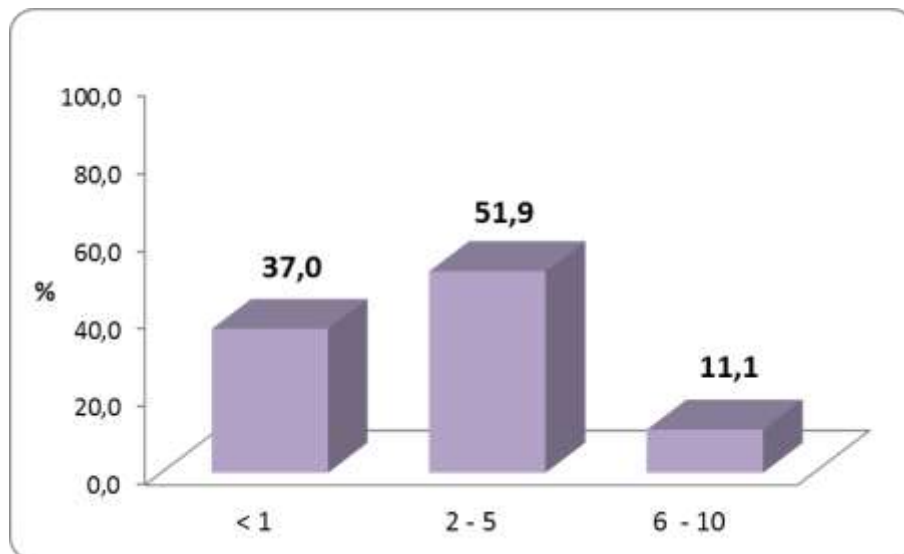


Gráfico 05. Porcentaje de trabajadores según tiempo que labora en el Área en años del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Correspondiente al tiempo que labora en el Área en años de los trabajadores en estudio, se encontró que el 51,9% (14) tuvieron un tiempo laboral entre 2 a 5 años, le sigue el 37,0% (10) con menos de un año y el 11,1% (3) entre 6 a 10 años.

Tabla 06. Grado alcanzado de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Grado alcanzado	Frecuencia	%
Licenciatura	11	40,7
Especialidad	7	25,9
Maestría	8	29,6
Doctorado	1	3,7
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

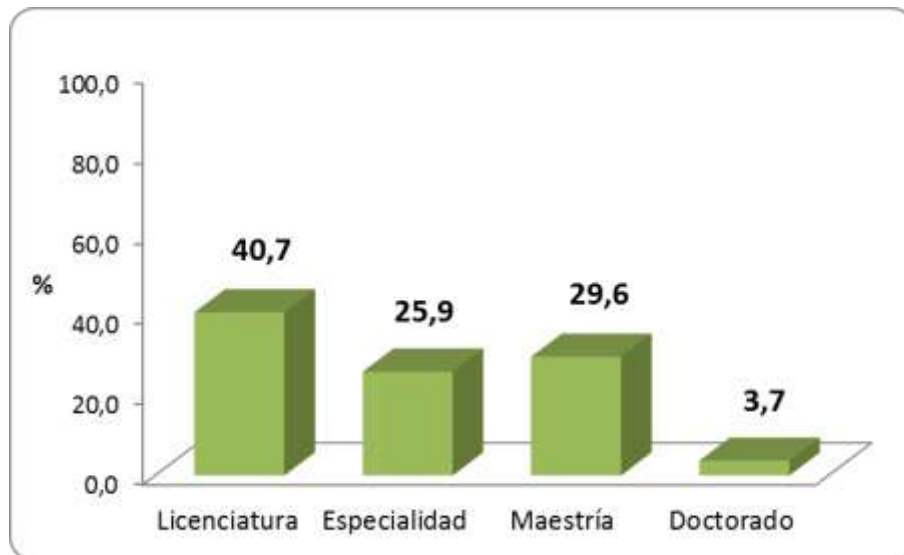


Gráfico 06. Porcentaje de trabajadores según grado alcanzado del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Con respecto al grado alcanzado de los trabajadores en estudio, se encontró que el 40,7% (11) tuvieron el grado de licenciatura, el 29,6% (8) alcanzaron el grado de maestría, el 25,9% (7) tuvieron una especialidad y solo uno de ellos alcanzó el doctorado.

4.1.2. CARACTERISTICAS DEL MOBBING:

Tabla 07. Conductas de acoso según desprestigio laboral en los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Desprestigio laboral	Frecuencia	%
Alta	5	18,5
Media	12	44,4
Nula	10	37,0
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

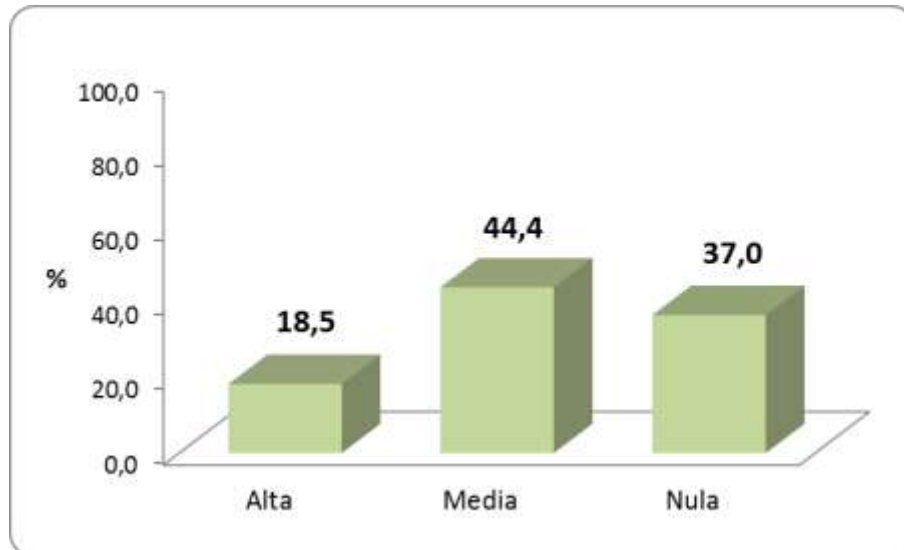


Gráfico 07. Porcentaje de trabajadores según desprestigio laboral del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En cuanto a la conducta de acoso según desprestigio laboral en los trabajadores en estudio, se encontró que el 44,4% (12) señalaron en un nivel medio, sin embargo el 37,0% (10) indicaron de nulo y por otro lado, el 18,5% (5) mencionaron de alto.

Tabla 08. Conductas de acoso según entorpecimiento del progreso en los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Entorpecimiento del progreso	Frecuencia	%
Alta	4	14,8
Media	8	29,6
Nula	15	55,6
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

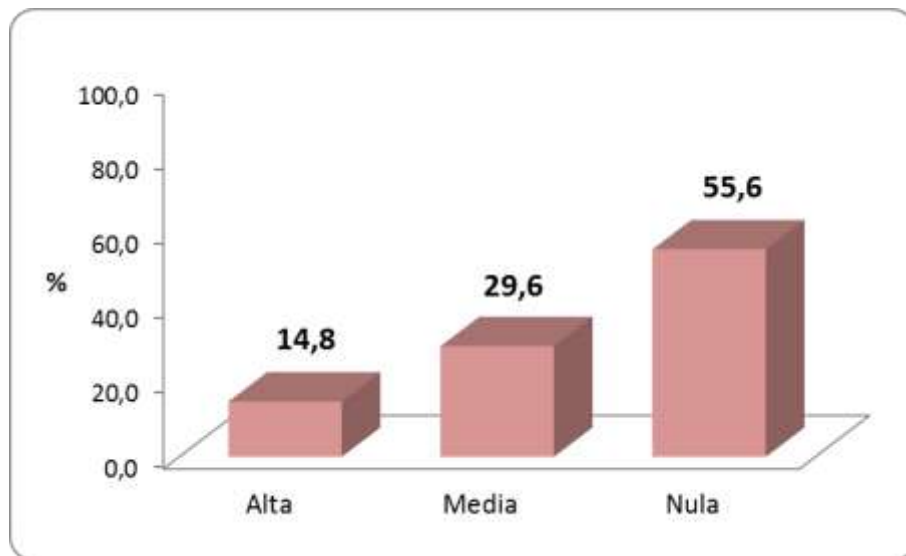


Gráfico 08. Porcentaje de trabajadores según entorpecimiento del progreso del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En relación a la conducta de acoso según entorpecimiento del progreso en los trabajadores en estudio, se encontró que el 55,6% (15) indicaron en un nivel nulo, sin embargo el 29,6% (8) revelaron de medio y el 14,8% (4) aludieron de alto.

Tabla 09. Conductas de acoso según incomunicación o bloqueo de la comunicación en los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Incomunicación o bloqueo de la comunicación	Frecuencia	%
Alta	3	11,1
Media	12	44,4
Nula	12	44,4
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

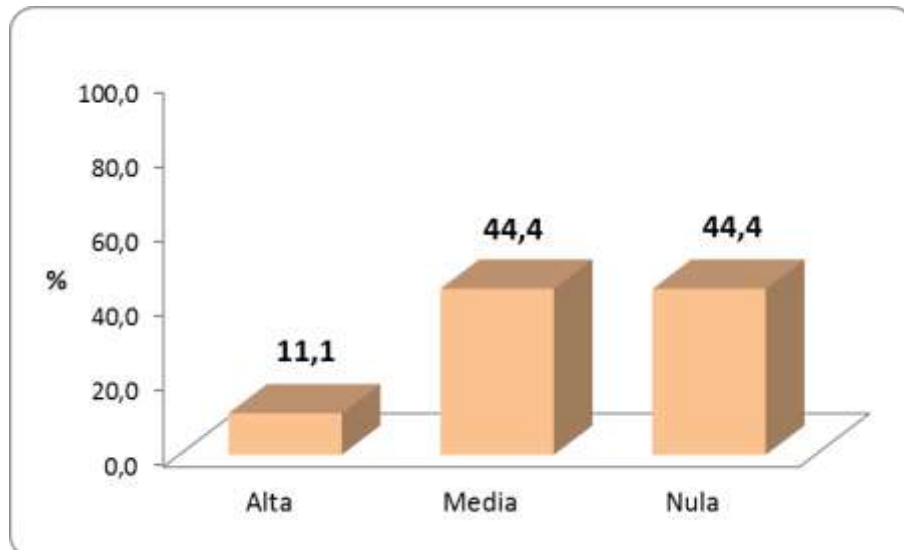


Gráfico 09. Porcentaje de trabajadores según incomunicación o bloqueo de la comunicación del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Respecto a la conducta de acoso según incomunicación o bloqueo de la comunicación en los trabajadores en estudio, se encontró que el 44,4% (12) señalaron en un nivel medio y de nulo, cada una, y por otro lado, el 11,1% (3) manifestaron de alto.

Tabla 10. Conductas de acoso según intimidación encubierta o indirecta en los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Intimidación encubierta o indirecta	Frecuencia	%
Alta	7	25,9
Media	8	29,6
Nula	12	44,4
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

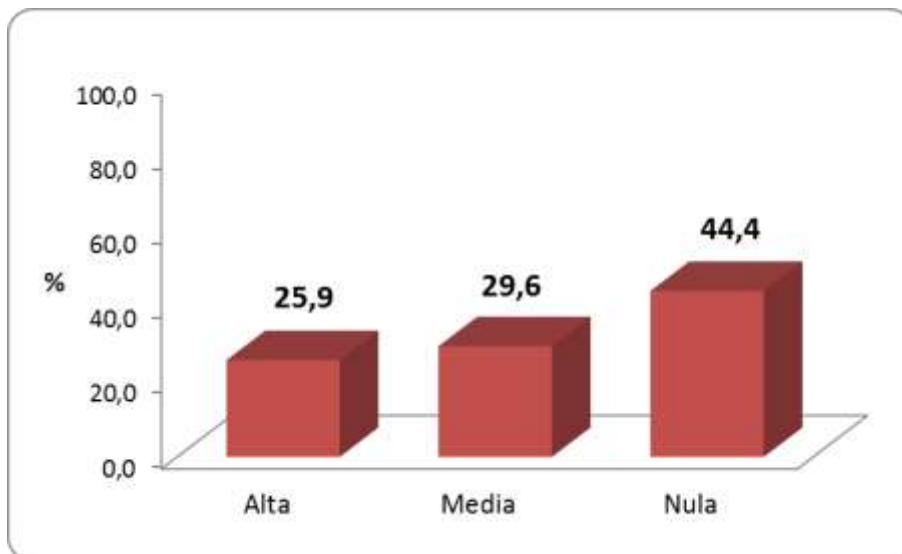


Gráfico 10. Porcentaje de trabajadores según intimidación encubierta o indirecta del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Correspondiente a la conducta de acoso según intimidación encubierta o indirecta en los trabajadores en estudio, se encontró que el 44,4% (12) manifestaron en un nivel nulo, sin embargo el 29,6% (8) indicaron de medio y el 25,9% (7) expresaron de alto.

Tabla 11. Conductas de acoso según intimidación manifiesta o directa en los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Intimidación manifiesta o directa	Frecuencia	%
Alta	6	22,2
Media	13	48,1
Nula	8	29,6
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

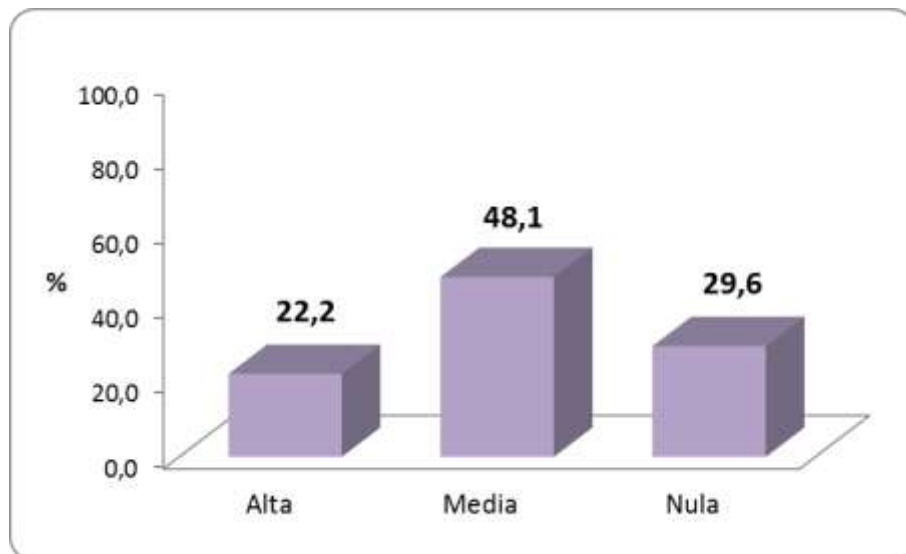


Gráfico 11. Porcentaje de trabajadores según intimidación manifiesta o directa del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En lo que respecta a la conducta de acoso según intimidación manifiesta o directa en los trabajadores en estudio, se encontró que el 48,1% (13) señalaron en un nivel medio, sin embargo el 29,6% (8) indicaron de nulo y por otro lado, el 22,2% (6) manifestaron de alto.

Tabla 12. Conductas de acoso según desprestigio personal en los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Desprestigio personal	Frecuencia	%
Alta	6	22,2
Media	5	18,5
Nula	16	59,3
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

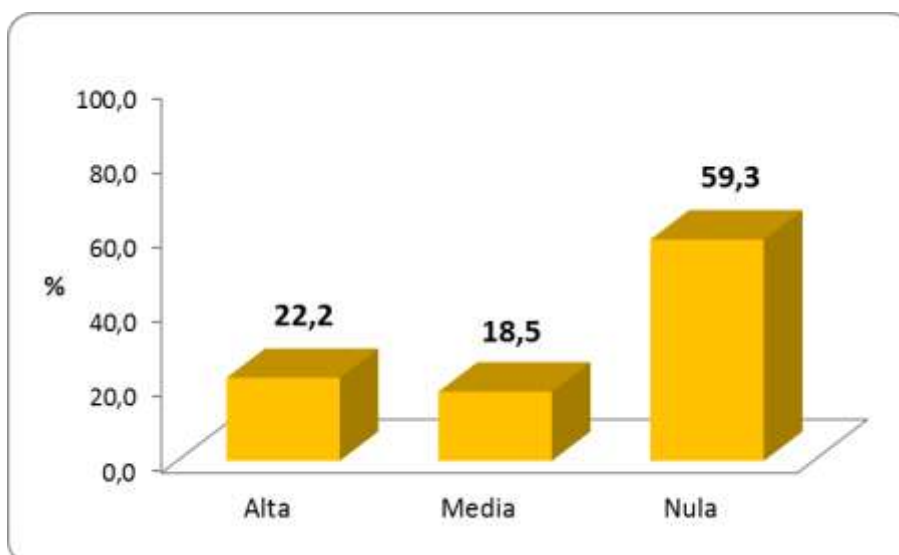


Gráfico 12. Porcentaje de trabajadores según desprestigio personal del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Respecto a la conducta de acoso según desprestigio personal en los trabajadores en estudio, se encontró que el 59,3% (16) manifestaron en un nivel nulo, sin embargo el 22,2% (6) indicaron de alto y el 18,5% (5) de medio.

Tabla 13. Mobbing o acoso laboral de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Mobbing o acoso laboral	Frecuencia	%
Alta	8	29,6
Media	9	33,3
Nula	10	37,0
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de mobbing (Anexo 01).

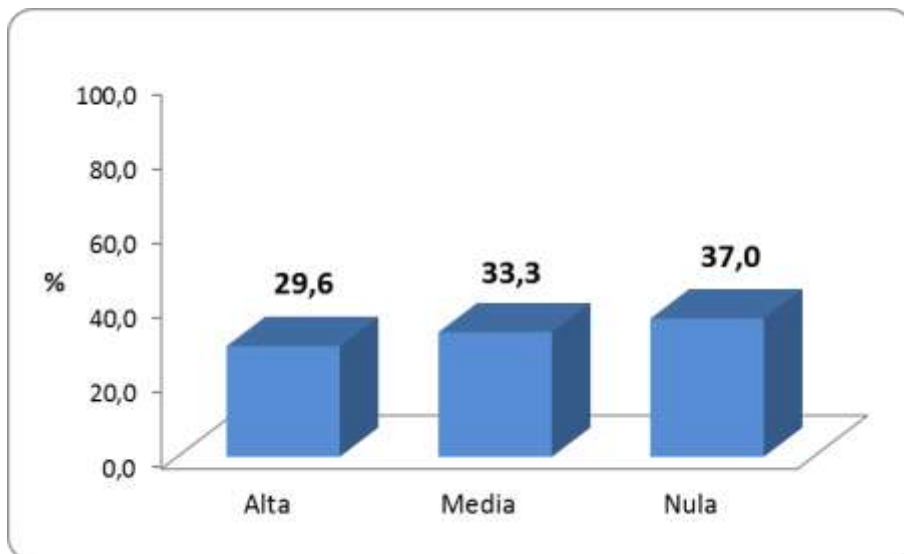


Gráfico 13. Porcentaje de trabajadores según mobbing o acoso laboral del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En cuanto al mobbing o acoso laboral en los trabajadores en estudio, se encontró que el 37,0% (10) manifestaron un acoso nulo, sin embargo el 33,3% (9) de medio y el 29,6% (8) mostraron un acoso alto.

4.1.3. CARACTERISTICAS DEL AUTOESTIMA:

Tabla 14. Autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Autoestima	Frecuencia	%
Elevada	4	14,8
Media	20	74,1
Baja	3	11,1
Total	27	100,0

Fuente: Cuestionario de autoestima (Anexo 02).

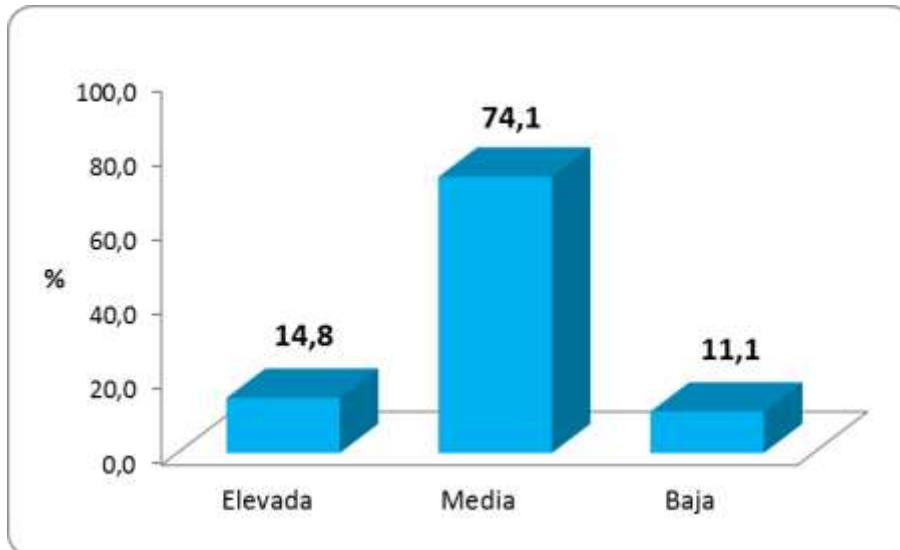


Gráfico 14. Porcentaje de trabajadores según autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En cuanto al autoestima de los trabajadores en estudio, se encontró que el 74,1% (20 trabajadores) presentaron un autoestima media, por otro lado, el 14,8% (4 trabajadores) de un autoestima elevada y el 11,1% (3 trabajadores) tuvieron autoestima baja.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL DE LOS RESULTADOS.

Tabla 15. Relación entre el desprestigio laboral y la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Desprestigio laboral	Autoestima						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Elevada		Media		Baja					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta	0	0,0	3	11,1	2	7,4	5	18,5	12,65	0,013
Media	0	0,0	11	40,7	1	3,7	12	44,4		
Nula	4	14,8	6	22,2	0	0,0	10	37,0		
Total	4	14,8	20	74,1	3	11,1	27	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

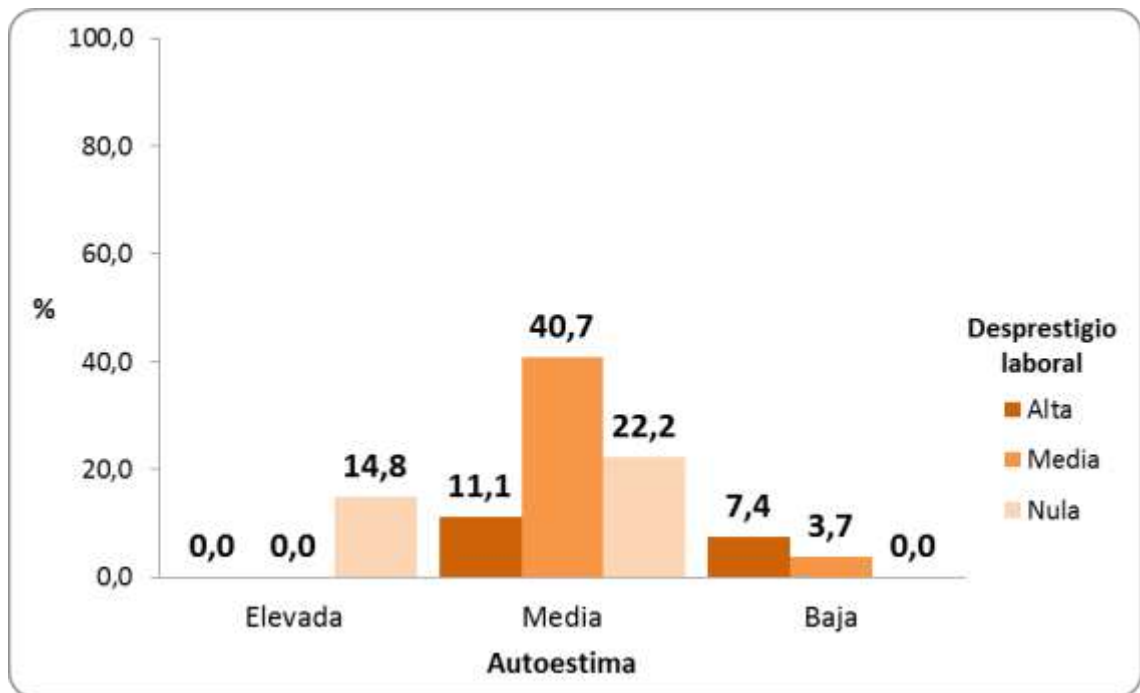


Gráfico 15. Porcentaje de trabajadores según desprestigio laboral y autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

En cuanto a la relación entre el desprestigio laboral y la autoestima de los trabajadores en estudio, observamos que el 40,7% se encontraban con desprestigio laboral medio y la vez tuvo autoestima media. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=12,65$; $P\leq 0,013$) resultó significativo estadísticamente; es decir el desprestigio laboral se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali.

Tabla 16. Relación entre el entorpecimiento del progreso y la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Entorpecimiento del progreso	Autoestima						Total	Prueba Chi cuadrada	Significancia	
	Elevada		Media		Baja					
	N°	%	N°	%	N°	%				
Alta	0	0,0	2	7,4	2	7,4	4	14,8	10,83	0,028
Media	0	0,0	7	25,9	1	3,7	8	29,6		
Nula	4	14,8	11	40,7	0	0,0	15	55,6		
Total	4	14,8	20	74,1	3	11,1	27	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

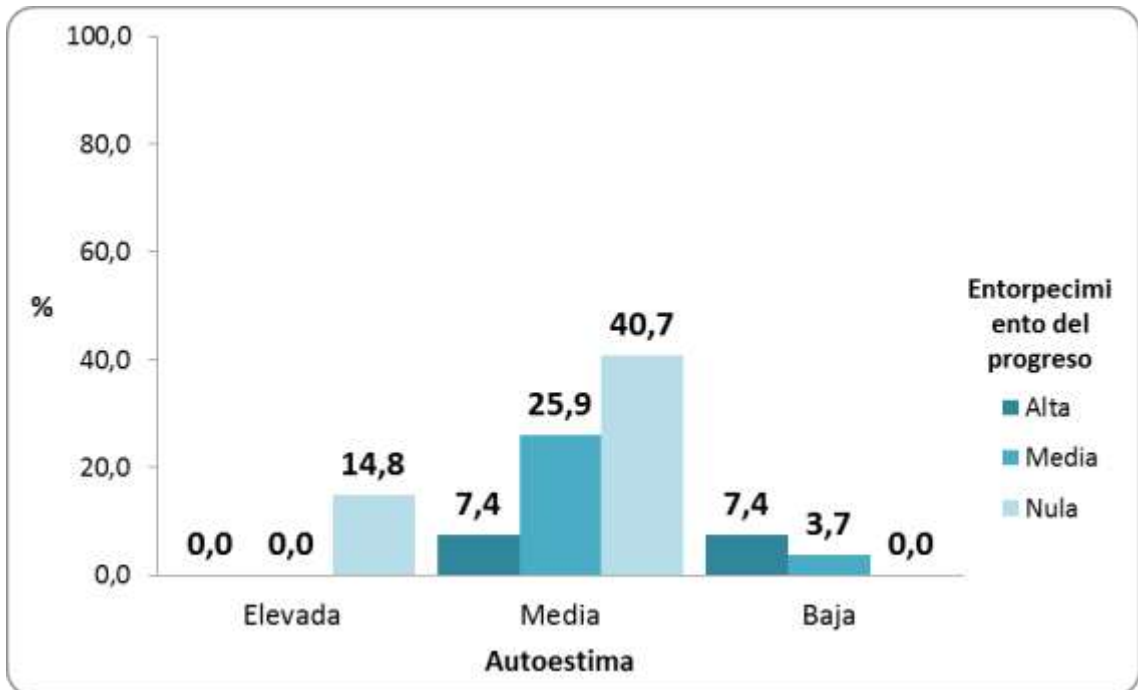


Gráfico 16. Porcentaje de trabajadores según entorpecimiento del progreso y autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Respecto a la relación entre el entorpecimiento del progreso y la autoestima de los trabajadores en estudio, observamos que el 40,7% se encontraban con entorpecimiento del progreso nulo y la vez tuvo autoestima media. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=10,83$; $P\leq 0,028$) resultó significativo estadísticamente; es decir el entorpecimiento del progreso se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali.

Tabla 17. Relación entre el bloqueo de la comunicación y la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Bloqueo de la comunicación	Autoestima						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Elevada		Media		Baja		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%				
Alta	0	0,0	0	0,0	3	11,1	3	11,1	32,40	0,000
Media	0	0,0	12	44,4	0	0,0	12	44,4		
Nula	4	14,8	8	29,6	0	0,0	12	44,4		
Total	4	14,8	20	74,1	3	11,1	27	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

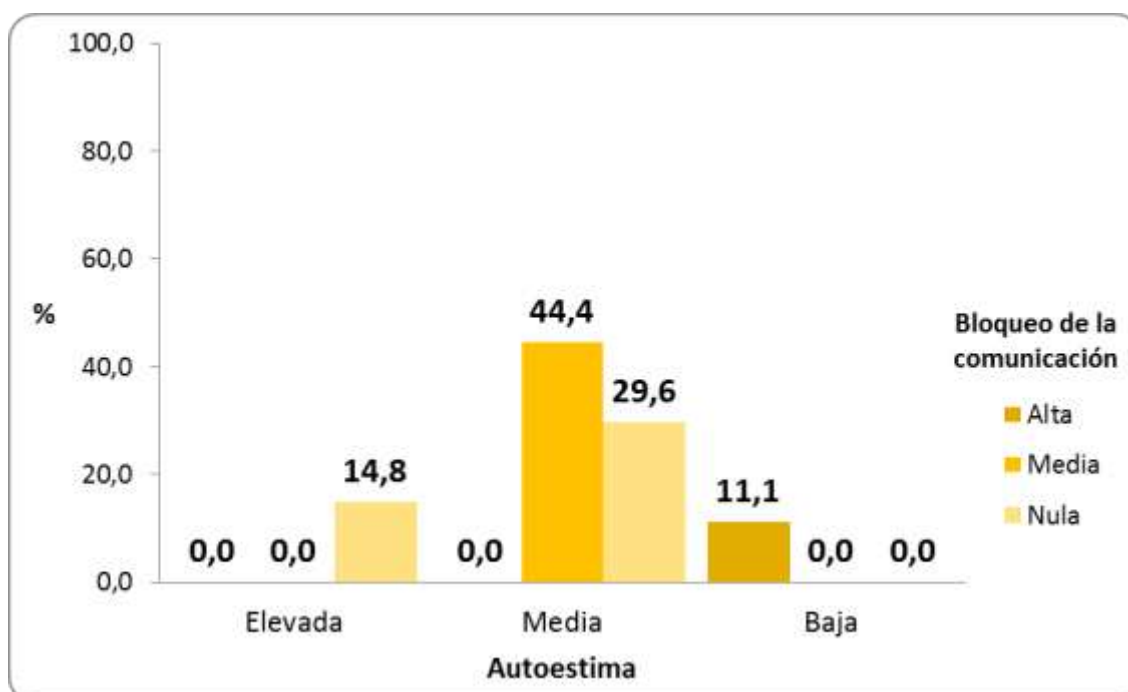


Gráfico 17. Porcentaje de trabajadores según bloqueo de la comunicación y autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Correspondiente a la relación entre el bloqueo de la comunicación y la autoestima de los trabajadores en estudio, observamos que el 44,4% se encontraban con bloqueo de la comunicación medio y la vez tuvo autoestima media. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($X^2=32,40$; $P\leq 0,000$) resultó significativo estadísticamente; es decir el bloqueo de la comunicación se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali.

Tabla 18. Relación entre la intimidación encubierta o indirecta y la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Intimidación encubierta o indirecta	Autoestima						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Elevada		Media		Baja					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta	0	0,0	4	14,8	3	11,1	7	25,9	14,66	0,005
Media	0	0,0	8	29,6	0	0,0	8	29,6		
Nula	4	14,8	8	29,6	0	0,0	12	44,4		
Total	4	14,8	20	74,1	3	11,1	27	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

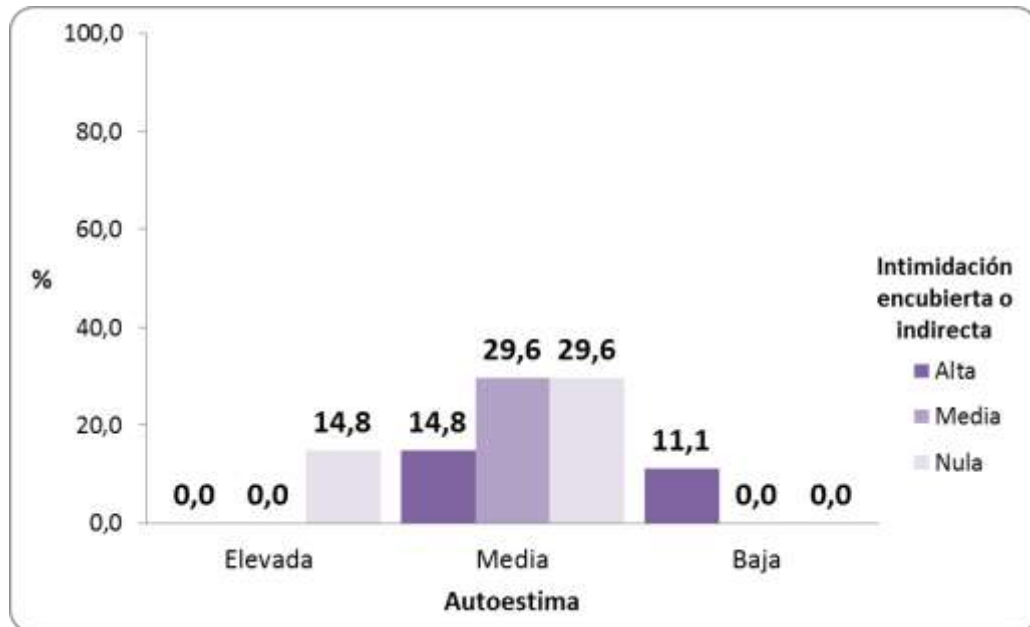


Gráfico 18. Porcentaje de trabajadores según intimidación encubierta o indirecta y autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Con respecto a la relación entre la intimidación encubierta o indirecta y la autoestima de los trabajadores en estudio, observamos que el 29,6% se encontraban con intimidación encubierta o indirecta media y nula y la vez tuvieron autoestima media. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=14,66$; $P\leq 0,005$) resultó significativo estadísticamente; es decir la intimidación encubierta o indirecta se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali.

Tabla 19. Relación entre la intimidación manifiesta o directa y la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Intimidación manifiesta o directa	Autoestima						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Elevada		Media		Baja					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta	0	0,0	4	14,8	2	7,4	6	22,2	14,45	0,006
Media	0	0,0	12	44,4	1	3,7	13	48,1		
Nula	4	14,8	4	14,8	0	0,0	8	29,6		
Total	4	14,8	20	74,1	3	11,1	27	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

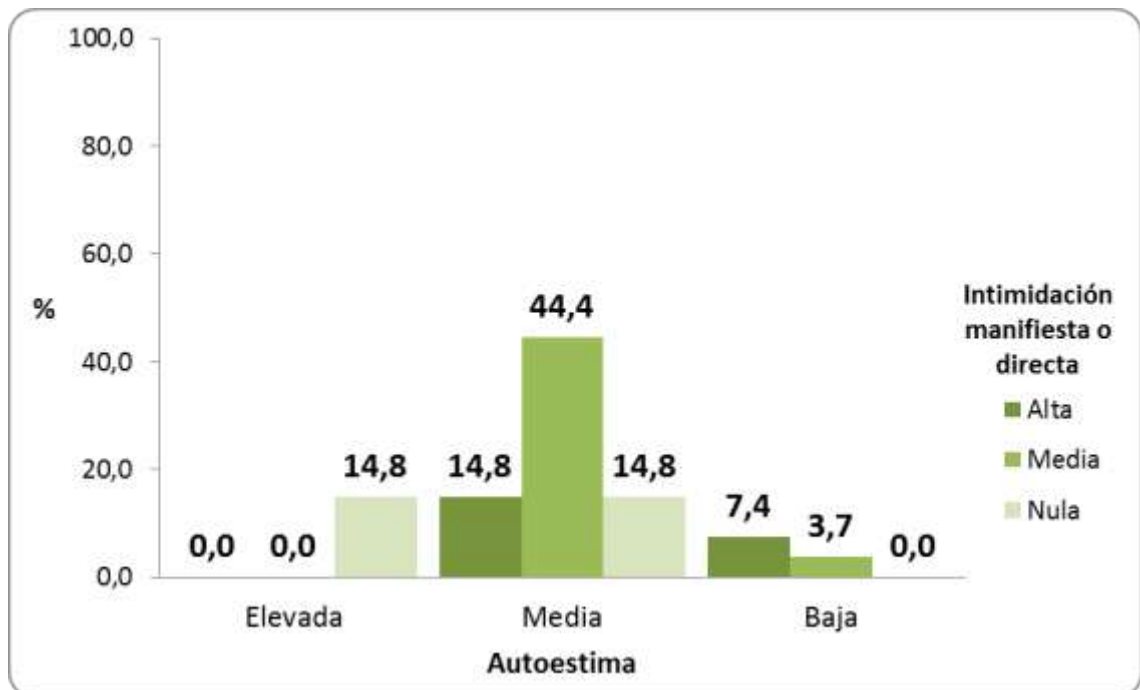


Gráfico 19. Porcentaje de trabajadores según intimidación manifiesta o directa y autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Referente a la relación entre la intimidación manifiesta o directa y la autoestima de los trabajadores en estudio, observamos que el 44,4% se encontraban con intimidación manifiesta o directa medio y la vez tuvo autoestima media. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=14,45$; $P\leq 0,006$) resultó significativo estadísticamente; es decir la intimidación manifiesta o directa se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali.

Tabla 20. Relación entre el desprestigio personal y la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Desprestigio personal	Autoestima						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Elevada		Media		Baja					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta	0	0,0	3	11,1	3	11,1	6	22,2	14,18	0,007
Media	0	0,0	5	18,5	0	0,0	5	18,5		
Nula	4	14,8	12	44,4	0	0,0	16	59,3		
Total	4	14,8	20	74,1	3	11,1	27	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

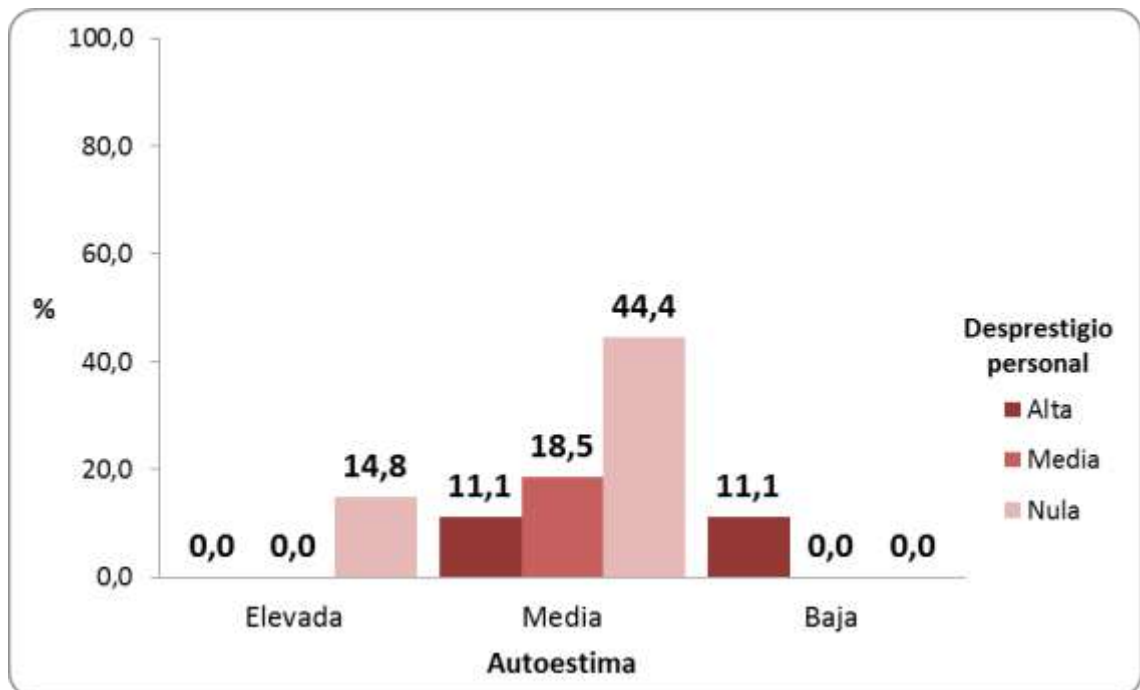


Gráfico 20. Porcentaje de trabajadores según desprestigio personal y autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Frente a la relación entre el desprestigio personal y la autoestima de los trabajadores en estudio, observamos que el 44,4% se encontraban con desprestigio personal nula y la vez tuvo autoestima media. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=14,18$; $P\leq 0,007$) resultó significativo estadísticamente; es decir el desprestigio personal se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali.

Tabla 21. Relación entre el mobbing o acoso laboral y la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Mobbing o acoso laboral	Autoestima						Total		Prueba Chi cuadrada	Significancia
	Elevada		Media		Baja					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Alta	0	0,0	5	18,5	3	11,1	8	29,6	15,15	0,004
Media	0	0,0	9	33,3	0	0,0	9	33,3		
Nula	4	14,8	6	22,2	0	0,0	10	37,0		
Total	4	14,8	20	74,1	3	11,1	27	100,0		

Fuente: Anexo 01 y 02.

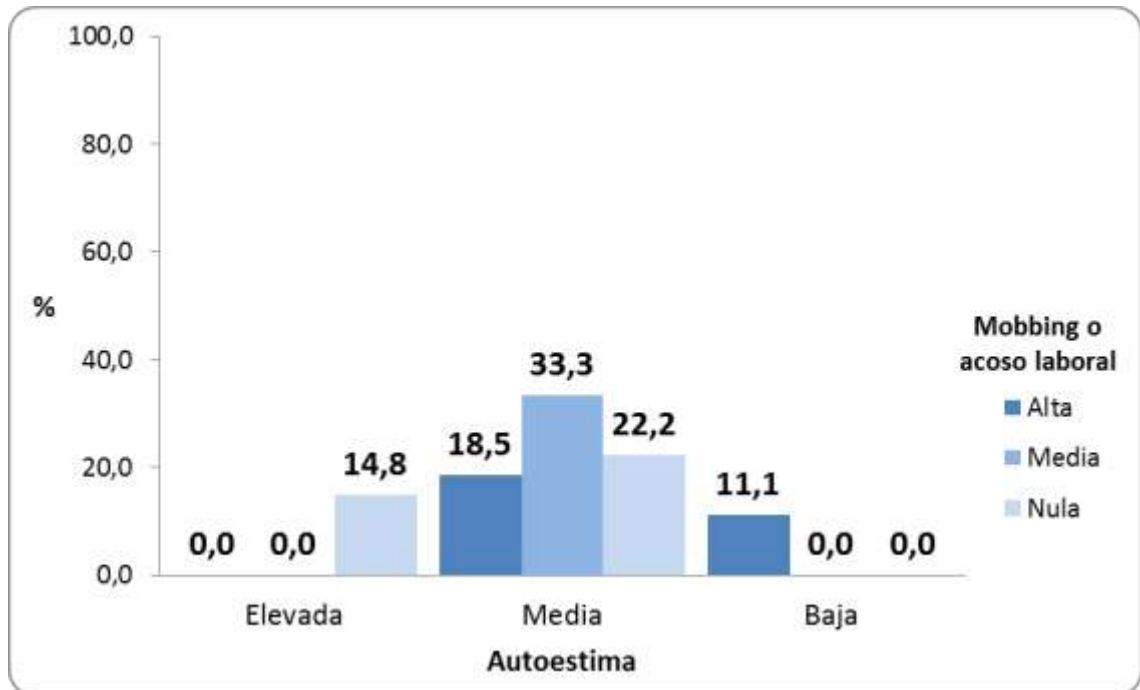


Gráfico 21. Porcentaje de trabajadores según mobbing o acoso laboral y autoestima del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016

Y, en cuanto a la relación entre el mobbing o acoso laboral y la autoestima de los trabajadores en estudio, observamos que el 33,3% se encontraban con mobbing o acoso laboral medio y la vez tuvo autoestima media. Mediante la Prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=15,15$; $P\leq 0,004$) resultó significativo estadísticamente; es decir el mobbing o acoso laboral se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali.

CAPITULO V

DISCUSION

5.1. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

En la actualidad, el acoso psicológico o mobbing es uno de los factores psicosociales de riesgo que supone un grave problema por la elevada prevalencia y la repercusión negativa en la salud de los trabajadores (Sancini et al., 2012).

Se trata de un proceso en el cual una o varias personas son objeto de conductas hostiles por parte de compañeros, subordinados o superiores en su ámbito de trabajo. La manifestación de estos comportamientos debe tener como características que sean repetidos (por ejemplo, con una frecuencia semanal) y prolongados (seis meses al menos); otra particularidad es la dificultad que el trabajador objeto de la animosidad encuentra para defenderse, observándose siempre una clara diferencia de poder a favor del agresor. Las distintas conductas hostiles tienen lugar en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; el propósito es crear un entorno hostil o humillante que per-turbe la vida laboral de la víctima, y supone tanto un atenta-do a la dignidad del trabajador como un riesgo para su salud (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003).

En nuestra investigación se encontró que existe relación significativa estadísticamente entre el mobbing o acoso laboral y la autoestima en los trabajadores en estudio, con $p \leq 0,004$. Asimismo, la autoestima de los trabajadores en estudio se relaciona significativamente con el desprestigio laboral ($p \leq 0,013$), entorpecimiento del progreso ($p \leq 0,028$), incomunicación o bloqueo de

la comunicación ($p \leq 0,000$), intimidación encubierta o indirecta ($p \leq 0,005$), intimidación manifiesta o directa ($p \leq 0,006$) y desprestigio personal ($p \leq 0,007$).

Los resultados de nuestra investigación coinciden en gran medida con otros estudios desarrollados, como los de Medina (2012), quien confirmó que había una relación significativa estadísticamente entre el acoso laboral y el nivel de autoestima organizacional.

También, Soto (2012), concluyó que sus resultados indican que existe una relación negativa entre autoestima y acoso laboral (mobbing), lo que significa que a mayor presencia e intensidad de acoso laboral, menor es nivel de autoestima presente en los trabajadores.

Según Martínez y Cruz (2008) los daños psicológicos asociados a la presencia de acoso psicológico laboral pueden conducir a una baja autoestima y al desarrollo de otros síntomas psicológicos, familiares y sociales.

Góngora, Martín y Rivas (2002), manifiestan que la víctima de acoso laboral se va deteriorando profesional y psíquicamente hasta perder su capacidad de autoestima, luego cae en la depresión, enfermedades psicosomáticas, insomnio, alcoholismo e incluso, el suicidio.

De acuerdo con la psicóloga Guiomar Bejarano, las consecuencias de un acoso laboral son físicos y hasta psicosomáticos. "Afecta a la autoestima, a la salud y al rendimiento laboral" (Zapana, 2014).

La autoestima es la evaluación global de una persona con respecto a su autovaloración o autoimagen, siendo el componente afectivo del sí mismo, al representar los sentimientos del individuo y su evaluación con una ponderación de su propio valor en un continuo que va de lo positivo a lo negativo (Sánchez, 1999).

De igual forma, en el ámbito profesional, la autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y optimiza la comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y a vivir los procesos de cambio. Siendo un factor necesario para el afrontamiento que pueda realizar la víctima del acoso psicológico laboral (Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006).

Por otro lado, el estudio contiene algunas limitaciones que conviene señalar. En primer lugar, los datos recogidos provienen de pruebas de autoinforme y el diseño es transversal. La utilización de cuestionarios puede provocar un sesgo en la respuesta de los participantes, exacerbar la varianza común y aumentar artificialmente las correlaciones entre variables. La segunda limitación proviene del hecho de que en los resultados haya podido intervenir alguna otra variable personal que puede tener efectos en la predicción de la salud y que no haya sido contemplada. Por lo tanto, son necesarios estudios que incluyan distintas variables personales relevantes.

Finalmente, proponemos en primer lugar que el acoso laboral merece ser considerado por las organizaciones como situaciones indeseables y que se apliquen con rigor las distintas medidas preventivas para su erradicación. En segundo lugar, el fomento de la autoeficacia profesional mitigaría las consecuencias de las conductas de acoso, aumentarían las estrategias activas de los distintos empleados para la resolución de problemas interpersonales. En definitiva, una mejora salud depende de la eliminación, control y modificación de los estresores laborales. Sin embargo, esto no es suficiente, se debe atender también al desarrollo de los recursos personales de los trabajadores. Así, el fomento de la autoeficacia profesional mediante acciones formativas específicas ayudaría a paliar los efectos negativos de distintos estresores psicosociales como puede ser el acoso laboral.

Asimismo, aspectos como las habilidades sociales, la inteligencia emocional o la personalidad podrían resultar de gran interés a la hora de analizar la vulnerabilidad de las personas que sufren este tipo de situaciones e incluso para así poder comprobar el efecto amortiguador de las mismas ante la sintomatología clínica desarrollada (p. ej., estrategias de afrontamiento, habilidades sociales, personalidad, apoyo social).

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- La dimensión de desprestigio laboral del mobbing se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores, con $p \leq 0,013$.
- La dimensión de entorpecimiento del progreso del mobbing se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores, con $p \leq 0,028$.
- La dimensión de incomunicación o bloqueo de la comunicación del mobbing se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores, con $p \leq 0,000$.
- La dimensión de intimidación encubierta o indirecta del mobbing se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores, con $p \leq 0,005$.
- La dimensión de intimidación manifiesta o directa del mobbing se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores, con $p \leq 0,006$.
- Y, la dimensión de desprestigio personal del mobbing se relaciona significativamente con la autoestima de los trabajadores, con $p \leq 0,007$.

SUGERENCIAS

Se establecen las siguientes recomendaciones:

- Incidir más en la creación de protocolos de actuación y hacer hincapié en materia preventiva, desarrollando incluso programas de manejo de estrés para personal de riesgo así como protocolos de actuación ante la mínima sospecha de acoso laboral dentro de las distintas organizaciones.
- Crear una cultura contra el acoso psicológico laboral a través de las redes de comunicación interna, para fomentar el compañerismo e identificación de los trabajadores.
- Que los contratos incluyan la firma de un protocolo de comportamiento antimobbing que obliga a denunciarlo a quien lo padezca y quien lo observe.
- Los dispositivos de salud laboral proporcionen asistencia médica, psicológica y jurídica a los empleados afectados.
- Realizar evaluaciones periódicas sobre las relaciones laborales a toda la empresa, sin importar el puesto que desempeñen. Esto permitirá detectar la presencia de conductas inapropiadas de los trabajadores.
- Es necesario realizar estudios de tipo longitudinal y de carácter transcultural, que pudieran arrojar luz sobre aspectos aún desconocidos sobre la materia del acoso psicológico laboral.

BIBLIOGRAFIA

1. Acosta, M., Carrión, M. A., González, F., y Franco, S. A. (2006). El acoso moral en el trabajo. In F. González (Org.), Factores psicosociales y salud mental en el trabajo (pp. 144-163). Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
2. Acosta, M., Torres, T., Díaz, D., Aguilera, M., Parra, L., Pozos, B. (2012). Autopercepción de presuntos perpetradores de acoso psicológico en el trabajo. Un acercamiento fenomenológico. Salud Uninorte. Barranquilla (Col.); 28 (1): 27-35.
3. Acosta, M.; Torres, T.M.; Aguilera, M.L.; Parra, L. (2013). El Acoso Psicológico Laboral desde la Mirada de un Perpetrador: Un Estudio de Caso. Revista Mal-estar e Subjetividade - Fortaleza; 13(1-2):13-43.
4. Alcides, J., Puentes, A. (2010). Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. Revista diversitas - Perspectivas en psicología; 6 (1).
5. Anderson, J. (2001). Informe sobre acoso moral en el lugar de trabajo. Parlamento Europeo, 16 de julio. A5-0283/2001(INI).
6. Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. (2011, 18 al 20 de Mayo). VII Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, A.C.: El trabajo en la crisis. Desafíos y oportunidades. Mérida, Yucatán, México.
7. Barón Duque, M. et al. (2004). La espiral del Mobbing. España: Universidad de Sevilla.
8. Branden, N. (1995). Seis pilares de la autoestima, Barcelona, ediciones paidós, 1era. edición, pp 5.
9. Brodsky, C.M. (1976). The harassed worker. Toronto: Lexington Books Heath and Company.

10. Camacho, D. (2005). Autoestima y motivación (1ra. Ed.). México, DF, México.
11. Colunga, C., González, M.A., Mendoza, P.L., Gómez, H.A. (2011). El acoso laboral y la afectación a la salud de los trabajadores. Balance de la mesa "Mobbing y salud". *Medicina Social*; 6(4).
12. Dejours, C. (1999). Violence ou domination. *Travailler*, 3, 11-29.
13. Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and violent behavior: a Review Journal*, 5(4), 371-401.
14. Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L. (2003). The concept of bullying at work. In Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (Eds), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
15. Einarsen, S., y Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
16. Escudero, J.F. (2005). *Mobbing, Análisis Multidisciplinar y Estrategia Legal*, 2ª Edición. Barcelona. Bosch.
17. Góngora, J., Martín, M.; Rivas M. (2002). *Acoso Psicológico en el Trabajo "Mobbing"*. España: Fondo de Publicaciones del Gobierno de Navarra.
18. González de Rivera, L. L. (2000), El síndrome de acoso institucional. *Psiquiatría*, 5 (1).
19. González de Rivera. (2003). Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT- 60. *Psiquiatría*, 32, 18-28.
20. González, N. (2001). *La autoestima: medición y estrategias de intervención a través de una experiencia en la reconstrucción del ser* (1ra. Ed.). México: Edita.

21. Harasemiuc, V.A., Díaz, J.R. (2013). Evidencia científica de la relación entre acoso laboral y depresión. *Med Segur Trab*; 59 (232) 361-371.
22. Heinemann, K. (1992). Psychological violence at work. Two explorative studies. *Undersokningsrapport*, 42.
23. Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral* (pp. 63-69). Barcelona: Cairós.
24. Knorz, C. y Zapf, D. (2000). *Mobbing model* (pp. 67-81). New York: Basic Books.
25. Lázaro, M. (2015). El 'mobbing': acoso y derribo de la autoestima. Disponible en: <http://www.diariodemallorca.es/opinion/2015/06/23/mobbing-acoso-derribo-autoestima/1033610.html>
26. Leymann, H. (1996). Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral "Mobbing" en el trabajo. Universidad de Umea (Suecia). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
27. Leymann, H. (1997). *The mobbing Enciclopedia. Bullying. The Definition of Mobbing at Workplace*. Madrid: Pirámide.
28. Lorenz, K. (1991). *I am-where are you? The behavior of geese*. München: Piper.
29. Marchago, J. (1992). El autoconcepto como factor condicionante de la eficacia del feedback sobre el rendimiento. En: *Revista de psicología social*, Universidad de las Palmas, pp 196-197.
30. Martínez, S., Cruz, M. (2008). Acoso psicológico en el trabajo. *Psicología y Salud*, 18 (2), 255-265.
31. Medina, A. (2012). La relación del acoso laboral "mobbing" y el nivel de autoestima organizacional en una muestra de empleados del área suroeste de Puerto Rico, un estudio comparativo por género. *Ciencias de la conducta y asuntos de la comunidad*. Pag. 82.

32. Mingote, J.C. (2012). Acoso Psicológico en el Trabajo. Curso Superior de Medicina del Trabajo. Escuela Nacional de Medicina del Trabajo. Instituto Nacional de Salud Carlos III.
33. Montgomery, W. (1997). Asertividad autoestima y solución de conflictos interpersonales, Lima, Círculo de Estudios Avanzados, U.NM.S.M. 1era. edición, pp84.
34. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. Acoso Psicológico en el Trabajo. (2008). Secretaria de Salud laboral y Medio Ambiente UGT. Madrid.
35. Olweus, D. (1993). Bullying at school: What we know and what we can do (pp. 45-67). Oxford: Blackwell.
36. Pando, M., Aranda, C., Aldrete, G.; Reynaga, E. (2006). Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. Revista de salud pública y nutrición–Respyn, 7, (2).
37. Piñuel y Zabala (2001) I Informe Cisneros. Madrid. Universidad de Alcalá de Henares.
38. Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing: Como sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Madrid, España: SAL TERRAE.
39. Piñuel, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander, España: Sal Terrae.
40. Salinas, E. (2008). Acoso moral en el trabajo. Una perspectiva sociológica. Universidad de Alicante.
41. Sánchez, E. (1999). Relación entre la autoestima personal, la autoestima colectiva y la participación en la comunidad. Anales de Psicología, 15 (2), 251-260. Universidad de Murcia. España.
42. Sancini, A., Fioravanti, M., Andreozzi, G., Di Giorgio, V., Tomei, G., To-mei, F., Ciarrocca, M. (2012). Meta-analysis of studies examining long-term

- construction injury rates. *Occupational Medicine*, 62(5), 356-361. doi: 10.1093/occmed/kqs064.
43. Soria, M. (2010). *Manual de Psicología Jurídica e Investigación criminal*. España: Psicología Pirámide.
44. Soto, A.M. (2012). *Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una Empresa de call center*. [Tesis]. Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar.
45. V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2012). Publications Office of the European Union, Luxembourg.
46. Van Dick y Wagner. (2004). On traits and temperament: General and specific factors of emotional experience and their relation to the five-factor model. *Journal of Personality*, 60, 441-476.
47. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del 2011 (VII ENCT). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Gobierno de España. Publicado el 02 de Agosto del 2012.
48. www.portafolio.co 2012
49. Zapana V. (2014). El acoso laboral baja la autoestima y el rendimiento. Disponible en: <http://www.paginasiete.bo/sociedad/2014/6/22/acoso-laboral-baja-autoestima-rendimiento-24833.html>
50. Zapf, D. (1999). Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
51. Zapf, D., Escartín, J., Einarsen, S., Hoel, H., Vartia, M. (2011). Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace. Developments in theory, research and practice* (pp. 75-105). Boca Raton, FL: Taylor & Francis.

52. Zapf, D., y Einarsen, S. (2010). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 177-195). London, England: CRC Press.

ANEXOS

Nº encuesta:

Fecha: / /

ANEXO 01**CUESTIONARIO DE MOBBING**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Relación entre mobbing y autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016.

INSTRUCCIONES. A continuación se le presenta una serie de preguntas, lee detenidamente cada pregunta y marque con una X dentro del paréntesis la que corresponda a la respuesta elegida. Se solicita veracidad en sus respuestas. Es necesario precisar que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

GRACIAS**I. DATOS GENERALES:**

1. Edad: _____ en años

2. Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

3. Situación laboral:

Nombrado ()

Contratado ()

4. Tiempo de Servicio en la Institución en años:

< 1 ()

2- 5 ()

6 - 10 ()

> 10 ()

5. Tiempo que labora en el Área en años:

< 1 ()

2- 5 ()

6 - 10 ()

> 10 ()

6. Grado alcanzado:

Licenciatura ()

Especialidad ()

Maestría ()

Doctorado ()

I. DATOS SOBRE MOBBING:

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado. Marque con una cruz (X) el cero ("0") si no ha experimentado esa conducta en absoluto; el uno ("1") si la ha experimentado 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 una manera extrema.

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

31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales	0	1	2	3	4
32. No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de sus competencias	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas de trabajo (por ejemplo, borran archivos de su computadora)	0	1	2	3	4
48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
50. Las personas que le ayudan reciben amenazas o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no está	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos o encargos para usted	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso, curso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegos y dificultades	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarlo a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4

Nº encuesta:

Fecha: / /

ANEXO 02**ESCALA DE AUTOESTIMA**

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Relación entre mobbing y autoestima en trabajadores del distrito judicial de Coronel Portillo, Ucayali 2016.

INSTRUCCIONES. Este cuestionario tiene por objeto evaluar el sentimiento de satisfacción que la persona tiene en sí misma. Por favor conteste las siguientes frases con la respuesta que considere más apropiada.

GRACIAS

I. DATOS SOBRE LA AUTOESTIMA:

Marque con una X la casilla con la que más se identifica siendo estas:

MA = Muy de acuerdo
 A = De acuerdo
 D = En desacuerdo
 MD = Muy en desacuerdo

1. Siento que soy una persona digna	MA	A	D	MD
2. Siento que tengo buenas cualidades	MA	A	D	MD
3. Me inclino a pensar que soy un fracasado/da	MA	A	D	MD
4. Soy capaz de hacer las cosas tan bien como la mayoría de las personas	MA	A	D	MD
5. Siento que no tengo mucho de lo que sentirme orgulloso/a	MA	A	D	MD
6. Tengo una actitud positiva hacia mí mismo/a	MA	A	D	MD
7. Yo espero poder tener más respeto hacia mí mismo/a	MA	A	D	MD
8. Algunas veces creo que no soy bueno/a en nada	MA	A	D	MD
9. En general, yo estoy satisfecha/a conmigo mismo/a	MA	A	D	MD
10. Ciertamente, a veces me siento inútil	MA	A	D	MD

ANEXO 03

**CUESTIONARIO DE VALIZACION PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO
OBJETO DE EVALUACION**

VARIABLE (ítems)	Respuesta positiva (1 punto)	Respuesta negativa (0 puntos)
El cuestionario permite cumplir con los objetivos de la investigación		
Existe congruencia entre el problema, el objetivo y la hipótesis de la investigación		
Las principales variables de la investigación están consideradas en el instrumento		
Los datos complementarios de la investigación son adecuados		
Están especificadas con claridad las preguntas relacionadas con la hipótesis de investigación		
El cuestionario es posible aplicarlo a otros estudios similares		
El orden de las preguntas es adecuado		
El vocabulario es correcto		
El número de preguntas es suficiente o muy amplio		
Las preguntas tienen carácter de excluyentes		

Sugerencias:

.....
Experto