

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

“Mobbing y Autoestima en Trabajadores de construcción civil en el distrito de Olmos”

Área de Investigación:

Organizacional – Psicología de las organizaciones y el trabajo.

Autor(es):

Br. Reto Canales, Patricia Alejandra.

Jurado Evaluador:

Presidente: Salinas Gamboa, Diana Jacqueline.

Secretario: Isla Ordinola, Luis Felipe.

Vocal: Sotelo Sánchez, Martha Linda.

Asesor:

Lina Iris Palacios Serna

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-1809-5633>

Trujillo – Perú

2021

Fecha de sustentación: 2021/06/23

**“MOBBING Y AUTOESTIMA EN TRABAJADORES DE
CONSTRUCCIÓN CIVIL EN EL DISTRITO DE OLMOS”**

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Respeto a las pautas establecidas actualmente por el reglamento de investigación de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo, Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Psicología, ante ustedes presento la siguiente tesis titulada: “MOBBING Y AUTOESTIMA EN TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN EL DISTRITO DE OLMOS”, desarrollado en base a los lineamientos de Titulación Profesional de Psicología.

Aplicando los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional y consultas bibliográficas realizadas sobre el particular. Estoy dispuesta a sus sugerencias para mejorar y cumplir con los indicadores de aprobación con el objetivo de mejorar la investigación.

Br. Patricia Alejandra Reto Canales

DEDICATORIA

A Dios,

*Por brindarme a una familia,
que me llena de amor, me escucha,
me comprende y me guía a través de las oraciones.
A pesar de que me puso muchos retos y obstáculos
pude seguir adelante en mi investigación.*

*Mi mamá Nery y mi papá Willy,
son mi motor y motivo para continuar adelante y
sobretudo mi fortaleza para superar los obstáculos
que se me presenten, ya que cada sacrificio
que hicieron tiene una recompensa.*

*Mis hermanas Jeimmy, Melissa y Sandra,
son mi ejemplo y guía para ser una gran profesional,
quienes con sus consejos puedo seguir adelante.*

*Mi abuelo José y mis sobrinos
Camila, Fabiano, María Estrella, Valentino y Kira,
quienes con sus alegrías y entusiasmo,
pueden robarme muchas sonrisas y
cambiar la oscuridad por colores.*

AGRADECIMIENTO

A Dios, le agradezco por brindarme un día nuevo y maravilloso cada día, y también por ser mi fortaleza para poder concluir con mi investigación de tesis.

A mi familia, con su ayuda y apoyo emocional pude seguir adelante en todo mi proceso universitario e investigación. Y juntos, hemos salido adelante porque tenemos unos apellidos increíbles RETO CANALES y que debe quedar siempre en alto.

Al jefe de la empresa, quien me permitió poder ejecutar mi investigación a través de los instrumentos a los trabajadores de la obra, a pesar del tiempo que tenían para culminar sus labores.

A mis docentes, quienes con su formación y dedicación de enseñanza aportaron en conocimientos teóricos y en la práctica, donde uno aprende y se desenvuelve más como profesional.

A mi asesora Dr. Lina Iris Palacios Serna, quien desde el primer momento me apoyo a seguir en esta investigación y no se rindió para que yo siga adelante.

RESUMEN

Este proyecto de investigación, tiene como propósito y objetivo, determinar la relación entre las variables de Mobbing y Autoestima en trabajadores en el Distrito de Olmos, considerando la edad de los trabajadores. Conforme a lo escrito, se optó por un diseño que corresponde al descriptivo – correlacional; asimismo se utilizó una población – muestra de un total de 150 trabajadores entre los 20 a 59 años de edad. Como lo demuestran estos relatos, se utilizaron los siguientes instrumentos “LIPT-60” para medir el Mobbing y el “SEI” para la autoestima.

Por otro lado, hay que destacar los resultado de estudio, en el Mobbing la predominancia de la subescala de Intimidación encubierta con el 29.0% de trabajadores que manifiestan ser víctima de este tipo de acoso, también está la Intimidación manifiesta con el 18.0%, luego el Entorpecimiento del progreso con un 13.9%, el Desprestigio personal con un 12.5% y finalmente el 11.1% en su Incomunicación o bloqueo de la comunicación. Además referente al Autoestima, se observa que el predominante es de 43.3% con un nivel alto de los trabajadores; luego está el nivel medio bajo que se identificó con el 26.0%, seguido del nivel bajo con 20.7% y finalmente el nivel medio alto solo fue mostrado por el 10.0%. Para finalizar, como lo demuestra lo mencionado anteriormente, los resultados obtenidos en la prueba de correlación de Spearman, se evidencio una gran medida significativa ($p < .01$), teniendo una relación inversamente y en grado medio entre Mobbing y Autoestima en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos.

Palabra Clave: Mobbing, Autoestima.

ABSTRAC

The purpose and objective of this research project is to determine the relationship between the Mobbing and Self-esteem variables in workers in the District of Olmos, considering the age of the workers. According to what was written, a design that corresponds to the descriptive - correlational was chosen; Likewise, a population - sample of a total of 150 workers between 20 and 59 years of age was used. As these reports demonstrate, the following "LIPT-60" instruments were used to measure Mobbing and "SEI" for self-esteem.

On the other hand, it is necessary to highlight the results of the study, in Mobbing the predominance of the covert intimidation subscale with 29.0% of workers who claim to be victims of this type of harassment, there is also manifest intimidation with 18.0%, then the Hindrance of progress with 13.9%, the personal loss of prestige with 12.5% and finally 11.1% in his Incommunication or communication blocking. Also referring to Self-esteem, it is observed that the predominant one is 43.3% with a high level of workers; then there is the medium-low level that was identified with 26.0%, followed by the low level with 20.7% and finally the medium-high level was only shown by 10.0%. To conclude, as shown by the aforementioned, the results obtained in the Spearman correlation test, a highly significant measure ($p < .01$) was evidenced, having an inversely and average relationship between Mobbing and Self-esteem in workers of a civil construction company in the District of Olmos.

Keyword: Mobbing, Self-esteem.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRAC.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
CAPITULO I: MARCO METODOLÓGICO.....	15
1.1. EL PROBLEMA.....	16
1.1.1. Delimitación del problema.....	16
1.1.2. Formulación del problema.....	21
1.1.3. Justificación del estudio.....	21
1.1.4. Limitaciones.....	21
1.2. OBJETIVOS.....	22
1.2.1. Objetivos generales.....	22
1.2.2. Objetivos específicos.....	22
1.3. HIPÓTESIS.....	22
1.3.1. Hipótesis generales.....	22
1.3.2. Hipótesis específicas.....	22
1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	23
1.4.1. Variable 1.....	23

1.4.2. Variable 2	23
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN	24
1.5.1. Tipo de investigación	24
1.5.2. Diseño de investigación	24
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA	25
1.6.1. Población – Muestra	25
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	26
1.7.1. TÉCNICAS	26
1.7.2. INSTRUMENTOS	26
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	29
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	30
CAPÍTULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO	32
2.1. ANTECEDENTES	33
2.2. MARCO TEÓRICO	38
2.2.1. MOBBING	38
2.2.1.1. Origen del Mobbing	38
2.2.1.2. Definición de Mobbing	39
2.2.1.3. Clasificación de cinco significativas conductas hostiles que sufren las víctimas	41
2.2.1.3.1. Limitar y manipular la comunicación y/o información	41
2.2.1.3.2. Limitar el contacto social	42
2.2.1.3.3. Desprestigio a la persona acosada ente sus compañeros	43
2.2.1.3.4. Desprestigio y desacreditar su capacidad profesional	43
2.2.1.3.5. Comprometer la salud de la persona acosada	44

2.2.1.4. Conductas que indican la existencia de Mobbing.....	44
2.2.1.5. Fases del Mobbing.....	45
2.2.1.5.1. Fase de los ataques suaves.....	45
2.2.1.5.2. Fase de Mobbing o de estigmatización.....	46
2.2.1.5.3. Fase de intervención desde la empresa.....	46
2.2.1.5.4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral.....	46
2.2.1.6. Causas del Mobbing.....	46
2.2.1.7. Consecuencias de Mobbing.....	47
2.2.1.7.1. Efectos sobre la victima.....	47
2.2.1.7.2. Efectos en la empresa y en la sociedad.....	50
2.2.2. AUTOESTIMA.....	51
2.2.2.1. Definición del Autoestima.....	51
2.2.2.2. Niveles del Autoestima.....	52
2.2.2.2.1. Autoestima alta.....	52
2.2.2.2.2. Autoestima media.....	55
2.2.2.2.3. Autoestima baja.....	55
2.2.2.2.4. Autoestima muy baja.....	56
2.2.2.3. Elementos que conforman la Autoestima.....	58
2.2.2.4. Componentes del Autoestima.....	58
2.2.2.4.1. Componente Cognitivo.....	59
2.2.2.4.2. Componente Conductual.....	59
2.2.2.4.3. Componente Afectivo.....	59
2.2.2.5. Dimensiones del Autoestima.....	59

2.2.2.5.1. Dimensión Física	59
2.2.2.5.2. Dimensión Social.....	59
2.2.2.5.3. Dimensión Afectiva	60
2.2.2.5.4. Dimensión Académica.....	60
2.2.2.5.5. Dimensión Ética.....	60
2.2.2.6. Factores que influyen en el Autoestima	60
2.2.2.6.1. La autocrítica	60
2.2.2.6.2. La responsabilidad.....	60
2.2.2.6.3. El respeto hacia sí mismo y hacia el propio valor como persona.....	61
2.2.2.6.4. El límite de los propios actos y el de los actos de los demás.....	61
2.2.2.6.5. La autonomía.....	61
2.2.2.7. Importancia del Autoestima.....	61
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	62
2.3.1. MOBBING.....	62
2.3.2. AUTOESTIMA.....	62
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	63
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	76
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	89
5.1. CONCLUSIONES.....	90
5.2. RECOMENDACIONES.....	92
CAPÍTULO VI: REFERENCIAS Y ANEXOS.....	93
6.1. REFERENCIAS.....	94
6.2. ANEXOS.....	99

ANEXO A.....	99
ANEXO B.....	100
ANEXO C.....	103
ANEXO D.....	105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	25
<i>Distribución según la edad de la población muestra en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla 2	64
<i>Distribución según subescala de Mobbing predominante en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla 3	66
<i>Distribución según nivel de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla 4	67
<i>Distribución según nivel en dimensión de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla 5	69
<i>Correlación del Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla 6	70

Correlación de la escala de Desprestigio laboral de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla 7 71

Correlación de la escala de Entorpecimiento del progreso de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla 8 72

Correlación de la escala de Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla 9 73

Correlación de la escala de Intimidación encubierta de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla 10 74

Correlación de la escala Intimidación manifiesta de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla 11 75

Correlación de la escala de Desprestigio personal de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla A1 106

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en el Inventario de Acoso Psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla A2 107

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en la Escala de Autoestima de Cooper Smith, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Tabla A3	108
<i>Confiabilidad de la Escala de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla A4	109
<i>Confiabilidad del Inventario de Acoso Psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla A5	110
<i>Evaluación de ítems a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido de la Escala de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	
Tabla A6	112
<i>Evaluación de ítems a través del coeficiente de correlación Ítem-test corregido del Inventario de Acoso Psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos</i>	

CAPITULO I: MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Actualmente, las empresas se ven enfocadas en generar más ingresos en su productividad y beneficiarse en sus ganancias y dejan de lado, que principalmente sus trabajadores/colaboradores son su principal pilar y deben tener en cuenta que necesitan de su atención, porque son tantos los factores que pueden perjudicar tanto su seguridad, integridad, bienestar y salud. Así mismo las personas pasan por distintas situaciones en su vida, y que llegan a reflejarse a través de la conducta o de su organismo; aquí vemos un claro ejemplo, cuando la persona se siente segura de sí mismo y de lo que realiza, entonces puede llegar a superar los obstáculos y retos que se le presenten para manejarlos de manera adecuada, pero si fuera lo contrario, puede llegar afectar en distintas situaciones en su vida, tanto como lo familiar, la comunicación, sus emociones, la vestimenta, entre otros.

Con respecto a lo anterior, el bienestar de las personas puede ser afectado por diversas situaciones en una empresa como pueden ser los riesgos laborales, el clima organizacional u otras más adversas, como lo es el Mobbing o llamado también como acoso psicológico laboral. En relación, Leymann (1990) citado por Martínez, Irurtia, Camino, Torres & Queipo (2012), fue el primero en definir técnicamente Mobbing como, un suceso que puede durar a corto o largo plazo, dependiendo de los hechos o manifestaciones que realice el acosador a su víctima. Es así, que en el ámbito laboral, los trabajadores pueden sufrir de Mobbing que no es igual al bullying, sino que se refiere al acoso psicológico laboral constante hacia una persona en específico y prevalece continuamente, hasta que la víctima no pueda asumir más la situación y entre en una crisis. Por ejemplo, el trabajador se ve ridiculizado en frente de los demás, sin percatarse que puede afectar su estado emocional y además puede llegar estos comentarios o rumores negativo al jefe, donde

muchas veces la persona llega a ser despedida, aunque en este caso, no sea la persona quien realice el Mobbing (acosador) sino quien la sufre (víctima), por otro lado, hay casos donde la persona opta por renunciar a su puesto de trabajando o cambiarse de sede, debido a que no soporta a sus acosadores y se ve afectado en la productividad de su trabajo y tengamos en cuenta que este tipo de acoso también lo puede realizar el jefe inmediato.

Se afirma que lo relatado anteriormente, la causa principal del Mobbing es la relación intra/interpersonales entre colaboradores según sus jerarquías o áreas dentro de la organización que en consecuencia afecta a los canales comunicativos, deteriorando el clima laboral y en el desempeño de sus actividades. Para que un trabajador/colaborador tenga un ambiente de trabajo cálido y agradable, debe tener en cuenta que las relaciones personales y éticas en el trabajo, permiten el compromiso de progresar personalmente y cumplir con los objetivos de la empresa, destacando sus habilidades, trabajo en equipo e innovando estrategias para facilitar su trabajo y no se vea mermada su Autoestima.

Los datos sobre el Mobbing pueden no ser los más extensos estadísticamente, sin embargo, generan a la larga complicaciones, tanto para la reputación de la empresa que lo permite y más aún, para la persona que es víctima de este acoso realizado en su centro de labores. Al respecto, López & Vásquez (sf) mencionan a la Fundación Europea (2001) quienes realizaron un estudio de investigación que lo denominaron como Mejorar las Condiciones de Vida y Trabajo, refieren que este fenómeno social fue aplicado a través de una encuesta a 21.500 trabajadores/colaboradores, revelando así que un 4% de violencia física se realiza fuera del lugar de trabajo, el 2% realiza violencia física a los trabajadores/colaboradores, el 2% sufren de acoso sexual y 9% son víctimas de intimidación y hostigamiento laboral. Según lo señalado, la precariedad laboral en los diferentes géneros, tanto masculino y femenino, están omitidos por las empresas para no generar gastos ante

estas situaciones, donde sus ganancias se disminuyen y también no quieren verse involucrados en escándalos y para ello optan por lo más fácil, que es despedir o cambiar de puesto a la víctima, aunque en la mayoría de los casos los despiden pero sin argumentos sostenibles y con remuneración baja para compensar algo del daño ocurrido.

De acuerdo con Gutiérrez (2010) señala a Soto (2005) sobre el acoso laboral encontrado en Puerto Rico, arrojando una muestra que en el 48.8% de acosadores son los jefes o supervisores, en el 50.2% habitualmente asignan tareas nuevas de manera consecutiva, el 53.8% es la depresión y el 71% reacción negativa sobre la productividad; recopilando la información de los hechos importantes se determina que mayormente a la víctima siempre la minimizan por lo más mínimo a pesar de obtener buenos resultados en el trabajo, para ellos le asignan labores nuevas y que no atente en contra de sus actividades o cambio de área laboral. Acto consecutivo, es cuando la persona se ve acorralada y no sabe a quién acudir y como consecuencia influye la descompensación emocional.

A través del periódico diario Perú 21 (2015) afirma que existe acoso laboral en el Perú, principalmente en las mujeres, con porcentajes que llegan a representar que laborando las trabajadoras alcanza un 30%, además identifica que el 42% son víctimas de discriminación, un 39% son víctimas del Mobbing y el 19% padece de hostigamiento sexual, como consecuencia tenemos que el 25% de estas mujeres se vieron obligadas a renunciar de sus centros de labores. Después de los resultados encontrados acerca del Mobbing, podemos decir que este problema social, se destaca con mayor magnitud y al no ser tratadas a tiempo, las consecuencias son irremediables, comenzando desde la persona que es víctima, después el centro de laborales y finalmente nosotros como sociedad, que muchas veces no tenemos conocimiento de las situaciones y tratamos de ignorar las alertas que se nos presenten por diferentes situaciones que pasamos, y

pensamos que nuestros problemas personales son peores que los del resto, tanto de la gente cercana (familia) y lejana a nosotros (amigos).

Asimismo, hay que tener presente que este tipo de hechos, generan no solo inadecuadas relaciones laborales sino también afectan la autoestima de los trabajadores, ocasionando incluso desánimo, decaimiento, inquietud, angustia, incomodidad, frustración, problemas familiares y también te lleva al suicidio, debido a que la persona no sabe cómo solucionar su problema, porque no tienen un apoyo sostenibles o se sienten acorralados por no saber a quién acudir frente a este tipo de situaciones.

Es importante que las personas se puedan valorar de manera positiva y querernos tal y como somos, porque siempre transmitimos nuestras virtudes y habilidades, por ello debemos tener una buena autoestima, Coopersmith (1967) citado por Lara, Verduzco, Acevedo & Cortés (sf), indican que las persona se caracteriza por conductas y sentimientos que pueden ser positivos o negativos hacia sí mismo y que se logran reflejar en otros a través de distintas circunstancias. Es necesario e importante reconocer al colaborador, sus habilidades y destrezas que se asemejen al puesto requerido para que se pueda desenvolverse en un mejor clima laboral y tenga la capacidad de afrontar una situación problemática.

Espino (sf) refiere que la autoestima en el trabajo es un tema que tiene una notable importancia, debido a que la autovaloración dependerá de lo que haga en su propia vida y la misma implicación que tenga de sí mismo. Al parecer, todo lo que hacemos y lo que dejamos de hacer, influye en nuestra propia valoración y de esa manera nos podemos defender de agresiones externas que se pueden recibir de manera verbal o física. Los trabajadores/colaboradores, deben pasar por talleres o acudir a un especialista de la salud para ayudarlo a superar los problemas que este

atravesando o que aún no haya podido resolver la persona, porque si no se soluciona a tiempo, puede llevar a la persona a que cometa actos que atenten con su vida tanto personal como social.

Los trabajadores de construcción civil son una población que tiene un nivel educativo bajo, algunos no habiendo ni concluido sus estudios primarios o secundarios, por lo que tienen diversas dificultades para expresar sus ideas y que sientan que en ocasiones se aprovechan de ellos, sumado a su bajo nivel económico, generando una amenaza para su bienestar general y que puede repercutir en su desempeño laboral. Además, esta población se auto obliga a permanecer en un trabajo así se sientan acosados por otros colaboradores por el tema remunerativo.

Ante lo expuesto, surge el interés por entender con profundidad las variables Mobbing y Autoestima, así como conocer si existe relación entre las mismas en los trabajadores de construcción Civil. Se puede decir que es un tema de gran importancia, ya que hasta la fecha las organizaciones se preocupan más por su productividad que por tomar en cuenta su capital humano. Por otro lado, con este trabajo se pretende ayudar, para tener un mejor panorama sobre la importancia de generar un clima favorable y la autoestima de los trabajadores, para promover que el personal se sientan a gusto consigo mismos y con su desempeño.

Esto nos resume que no se toman las medidas necesarias para prevenir el acoso psicológico laboral, actualmente se está dando seguimiento a la problemática, las empresas se ven obligadas a cumplir con las leyes laborales, ya que llega auditoria a verificar como se encuentra cada lugar de trabajo, la cual el centro de labores debe tener formando un comité que esté capacitado para acatar con este nuevo suceso que está sucediendo hoy en día en la mayoría de los centros laborales y de esa manera se trata de disminuir los porcentajes encontrados.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos?

1.1.3. Justificación del estudio

Teóricamente se busca aumentar y mejorar los conocimientos acerca del Mobbing y la Autoestima, brindando información actualizada sobre teorías y postulados en relación a lo que sucede con estas variables.

Cabe destacar que de manera práctica, la investigación ayudará a las empresas a crear y elaborar talleres y programas, mejorando el talento humano para los colaboradores de sus empresas, de esta manera generar en los trabajadores/colaboradores adecuadas relaciones intra/interpersonales y mejorar la autoestima de los mismos, además, previniendo o interviniendo en caso de presentar acoso laboral.

También cuenta con un aporte social, debido a que esta investigación servirá para identificar los casos de acoso y la baja autoestima, así como las consecuencias que puede llegar a tener el Mobbing en la persona y su influencia en la autoestima, de esta manera, podrán saber cómo actuar en estos casos para evitar que las personas se sientan afectadas.

1.1.4. Limitaciones

- Los resultados no pueden ser generalizados a distintas poblaciones, como trabajadores de construcción civil a menos que posean características similares a los sujetos de esta investigación.
- La presente investigación está realizada en base a las teorías del Mobbing de Leymann (2005) y la teoría de la Autoestima de Coopersmith (2006).

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivos generales

Determinar la relación entre Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la predominancia de las subescalas del Mobbing en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- Identificar los niveles de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- Establecer la relación entre las subescalas de desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal del Mobbing y la autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis generales

Existe relación entre Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación entre la subescala de Desprestigio Laboral de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- Existe relación entre la subescala de Entorpecimiento Del Progreso de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

- Existe relación entre la subescala de Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- Existe relación entre la subescala de Intimidación Encubierta de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- Existe relación entre la subescala de Intimidación Manifiesta de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- Existe relación entre la subescala de Desprestigio Personal de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

1.4.1. Variable 1: Mobbing: Se determinó mediante el Cuestionario de Estrategia de Acoso Psicológico en el trabajo. LIPT-60 de Heinz Leymann (Inventory of Psychological Teorization).

Dicho instrumento cuenta con 6 Sub escalas:

- Desprestigio laboral.
- Entorpecimiento del progreso.
- Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación.
- Intimidación encubierta.
- Intimidación manifiesta.
- Desprestigio Personal.

1.4.2. Variable 2: Autoestima: Se determinó mediante el Inventario de Autoestima de Stanley Coopersmith (SEI), versión para adultos. La cual cuenta con 3 dimensiones:

- Si mismo general.
- Familiar.

- Social.

1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

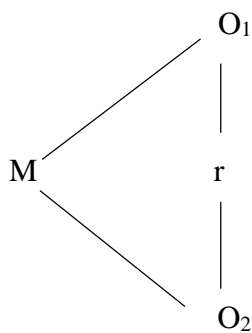
1.5.1. Tipo de investigación

En cuanto a esta investigación es sustantiva – descriptiva, debido a que describe y explica la incidencia que existe entre las dos variables encontradas en una población, y se orienta a conocimientos necesarios que puedan promover cambios en la realidad con respecto a las variables encontradas y obtener resultados óptimos. (Sánchez & Reyes, 2006).

1.5.2. Diseño de investigación

Recogiendo lo más importante en este estudio, concluye que es una investigación descriptivo - correlacional, porque es una herramienta estadística que se utiliza y busca entablar relación entre las variables que se presentan en un contexto determinado. (Sánchez & Reyes, 2006).

Se representa:



Donde:

M = Trabajadores del sector privado.

O₁ = Variable de Mobbing.

O₂ = Variable de Autoestima.

r = Relación existente entre Mobbing y Autoestima.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población – Muestra:

En la investigación se utilizó el modelo de población muestra, es decir, para su desarrollo, así mismo la cantidad de la muestra es igual al número de integrantes de la población (censo) de trabajadores que se encuentran laborando en una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos, dado que para los requerimientos de la investigación se requiere contar con una muestra que sea lo suficientemente grande; el hecho de que la muestra sea igual al tamaño de la población, tendrá la ventaja de aumentar la confiabilidad de los resultados que se obtengan al minimizar el error que se pueda obtener. La distribución de la población se evidencia en la Tabla 1.

Tabla 1

Distribución según la edad de la población muestra en trabajadores en una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos

Edad (años)	N	%
20 a 34	76	50,7
35 a 59	74	49,3
Total	150	100.0

Nota:

N: Número de trabajadores según la edad

Criterios de Inclusión:

- Trabajadores que tengan las edades de 20 a 59 años de edad.
- Trabajadores con el tipo de contrato indeterminado (no tiene plazo) y plazo fijo (6 meses a más).
- Trabajadores que respondan de manera voluntaria al cuestionario.

Criterios de Exclusión:

- Se apartaran los trabajadores que no cumplen con su asistencia en la fecha de aplicación de instrumentos.
- Se apartaran los trabajadores que invaliden las pruebas de la presente investigación.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. TÉCNICAS:

Como se aprecia, el presente estudio utilizará la técnica de evaluación psicométrica a través de los cuales, recogeremos datos obtenidos de manera limitada en una cierta cantidad de población que se presenta en la muestra, su propósito principal es obtener información acerca de las variables y a través del cual, se indaga el estado actual del fenómeno. Los instrumentos aplicados son Cuestionario de Estrategia de Acoso Psicológico en el Trabajo LIPT – 60 (adaptado al castellano por Luis Gonzáles y Manuel Rodríguez, 2005 en Madrid - España) y SEI Escala de Autoestima de Coopersmith (ed. Josue Test, 2006)

1.7.2. INSTRUMENTOS:

1.7.2.1. *Cuestionario de Estrategia de Acoso Psicológico en el Trabajo LIPT – 60 (Inventory of Psychological Teorization):*

El cuestionario fue rectificado por Heinz Leymann (1984), este instrumento fue proveniente de Madrid – España. La adaptación al castellano fue realizado en el año 2005, por José Luis González de Rivera y Manuel J. Rodríguez Abuín. Tengamos en cuenta que el cuestionario original fue modificado por Leyman añadiendo 15 conductas más de las 45 tipificadas (preguntas 45-60). Esto es adaptado en Perú por Del Castillo (2016) y con una validez y confiabilidad .88.

Cambios de administración, calificación y obtención de un perfil, la aplicación fue colectiva como individual, con un tiempo aproximado entre 10 a 20 minutos. Respecto a las edades, se utilizó entre los 20 a 59 años y estuvo dirigido a personas adultas o en edad laboral con la finalidad de evaluar el acoso psicológico en el trabajo. Se realizaron otros cambios acerca de la elección de respuesta, primeramente de tipo dicotómico, para poder acceder la valoración por parte del individuo sobre la magnitud que es afectado por cada una de las estrategias planteadas acerca del acoso. En efecto, se obtuvo una escala tipo Likert que brinda referencia, tanto de la frecuencia como de la intensidad de las estrategias de acoso percibidas dentro de un rango, deferente desde cero (la conducta no ha tenido lugar, no ha experimentado) hasta cuatro (conducta experimentada con intensidad máxima).

En cuanto a las dimensiones, brinda una referencia general, tanto de la continuidad y magnitud percibida de la totalidad de tácticas encontradas de acoso y además analiza las respuestas, permitiendo acceder a valorar 6 dimensiones de acoso en los próximos índices (González y Rodríguez, 2005), es decir: El desprestigio laboral (DL) cuenta con 14 ítems; el Entorpecimiento del Progreso (EP) presenta 7 ítems; la Intimidación Encubierta (IE) también tiene 7 ítems; la Incomunicación o bloqueo de la comunicación (BC) tiene 9 ítems; la intimidación manifiesta (IM) hay 6 ítems y finalmente el Desprestigio Personal (DP) contiene 7 ítems.

Validez y confiabilidad: La validez de los resultados hallados, permiten observar que cincuenta y nueve de los ítems que constituyen el Inventario de Acoso psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos, presentan índices de correlación ítem-test corregidos con valores superiores a .20, los mismos que fluctúan entre .25 a .90; asimismo, el ítem sobrante que es el cincuenta presenta un índice de correlación ítem-test corregido con un valor de .12; sin embargo al eliminar el referido ítem, la confiabilidad en vez de incrementar, disminuye su valor. *Seguidamente la confiabilidad*, presenta el análisis de la consistencia interna del Inventario de Acoso Psicológico laboral en trabajadores en la empresa dedicada a la construcción civil en el Distrito de Olmos, por otro lado el cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, visualizando que la confiabilidad en las escalas: Desprestigio Laboral (.91), Entorpecimiento del progreso (.90), califica como elevada; en las escalas: Incomunicación o bloqueo de la comunicación (.84), Intimidación encubierta (.89) e Intimidación manifiesta (.81) califica como muy buena; y en la escala Desprestigio Personal (.77), califica como respetable.

1.7.2.2. Escala de Autoestima de Coopersmith SEI (versión adultos):

El autor es Stanley Coopersmith (1990), traducido por Vizcarra Valdivia (1997) y adaptado en el Perú por Tarazona (2013) y cuenta con una validez y confiabilidad de .88. El inventario de la versión original Escolar, fue modificada y dirigida a los Adultos teniendo en cuenta los 25 ítems, por ejemplo, el área de “Hogar Padres” por “Familia” y “Social Pares y Escolar” por “Área Social”. Su finalidad es conocer el nivel que se encuentra la autoestima que posee cada persona en sus áreas como personal, familiar y social. *Respecto a su gestión, puntaje y capacidad*, el empleo de administración fue de manera colectiva al igual que individual, con un tiempo de aplicación de 15 minutos aproximadamente. El puntaje tiene un máximo de cien puntos, teniendo en cuenta que

cada respuesta vale un punto, igualmente el puntaje total resulta de la suma global de las sub-escalas multiplicadas por cuatro. La evaluación se obtiene haciendo uso de las claves de respuestas que proceden de la calificación (plantilla de corrección). Su calificación es un método directo, donde el individuo debe responder con lo que se identifica, concluyendo con un verdadero (tal cual la persona) o un falso (no como la persona).

Por otro lado, sus áreas: SEI, permite valorar 3 dimensiones del acoso, para eso emplea los siguientes índices: En el índice: Sí Mismo General (SG) el cual cuenta con 13 ítems, Social (Sa) con 6 ítems y Familiar (Fa) también con 6 ítems.

Validez y confiabilidad: *La Validez:* En la Tabla 12 los resultados permiten observar que el total de ítems que constituyen la Escala de Autoestima, en los trabajadores de la empresa dedicada a la construcción civil en el Distrito de Olmos, se determina índices de correlación ítem-test corregidos con valores superiores a .20, los mismos que fluctúan entre .23 a .75. *La Confiabilidad:* Por consistencia interna y Escala de Autoestima, calculada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, en los trabajadores de una empresa dedicada a la construcción civil en el Distrito de Olmos, en participantes en la investigación, evidenciaron en la dimensión global una confiabilidad calificada como elevada a nivel general en Autoestima (.91) y en la dimensión de Sí mismo general (.89) califica como muy buena; en la dimensión Social (.73) como respetable y finalmente en la dimensión Familiar la confiabilidad fue de .58.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se realizaron las coordinaciones con respecto al permiso con el ingeniero residente de la obra, para que se autorice la aplicación de dos pruebas psicológicas “Cuestionario de Estrategia de Acoso Psicológico en el Trabajo LIPT-60 (Inventory of Psychological Teorization)” y “Escala de

Autoestima de Coopersmith SEI (versión Adulta)” en la planta de Olmos, una vez obtenida la aprobación, se coordinó las fechas para aplicar a la muestra. Luego se asistió en las fechas acordadas con la empresa de construcción civil y se dio a conocer el motivo de la aplicación de los instrumentos y el mantenimiento del anonimato de los mismos. La aplicación de las pruebas se dio a conocer de manera grupal donde se tuvo en cuenta la disponibilidad de los trabajadores, así mismo, se le informo a los trabajadores previamente el motivo por el cual son evaluados, con el fin que brinden su consentimiento voluntario para las pruebas (ANEXO A).

Después se pasó a detallar los instrumentos (ANEXO B y C) LIPT – 60 que contaba con 60 preguntas, donde se marcar del **0** al **4** y en el SEI que consta de 25 preguntas, podían marcar V o F; teniendo en cuenta que deben marcar todos los casilleros sin dejar nada en blanco. Después se continuó con el crítico decodificación de los cuestionarios, separando los que estén incompletos o mal llenados. Finalmente se realizó la base de datos en Microsoft Excel para el respectivo tratamiento estadístico.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

En esta investigación, se empleó, el Cuestionario de Estrategia de Acoso Psicológico en el Trabajo LIPT-60 (Inventory of Psychological Teorization) y Escala de Autoestima de Coopersmith SEI (versión Adulta), en trabajadores de una empresa de construcción civil en el distrito de Olmos. Luego se gestiona la base de datos en la hoja de cálculo Excel y donde es enviado al paquete estadístico SPSS 23.0, para realizar el procesamiento de los datos. Primero se evalúa la confiabilidad de ambos instrumentos, para evaluar la consistencia interna, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, y ejecutando la indagación de los ítems, utilizando como indicio de correlación ítem-test corregido.

Después de haber hallado estos valores, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar la distribución de un rango normal, los resultados evidenciaron que el proceso de evaluación de la correlación entre las variables del mobbing y autoestima en los colaboradores participantes en la investigación, se llegara a usar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. En relación al análisis descriptivo de las variables de estudio, se gestiona tablas de frecuencia absoluta y relativas porcentuales.

Finalmente, los resultados del análisis descriptivo – correlacional obtenido, se determina la existencia o no de la relación entre las variables ya mencionadas y detalla en las tablas como anexos bajo referencia a las normas APA.

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A Nivel Internacional:

González, A. y Delgado. G. (2012) citado por Del Castillo, A. (2016), en su investigación “Las dimensiones del acoso laboral en trabajadores españoles e inmigrantes peruanos” en Madrid, España, con el objetivo de describir las dimensiones del acoso en el trabajo que podían haber identificado los trabajadores que acudieron al servicio de orientación de la Plataforma contra los Riesgos Psicosociales y la Discriminación Laboral de la Comunidad de Madrid (PRIDICAM) en el periodo 2002-2012. El estudio tuvo un diseño descriptivo y el muestreo fue intencional. La muestra estuvo compuesta por trabajadores, 50 de ellos españoles y 44 peruanos. Para realizar este estudio se utilizó la adaptación española del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo de Leymann (LIPT-60). Encontrando que la población peruana tiene una percepción del acoso de 49.25 en comparación con la española que encontró un promedio de 46.34. De esta manera concluyen que los peruanos perciben un mayor índice de acoso laboral que los españoles y que estas percepciones podrían estar implicadas por la condición de inmigrantes que poseen.

González, J. & Rodríguez, M. (2005), realizaron investigaciones del “Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann inventory of psychological terrorization modificado” - del Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática de Madrid. Este cuestionario se aplicó a tres muestras de estudio: la primera, constituida por personas de población general laboral, siendo estas un total de 150 donde 62 eran hombres y 88 mujeres con edades que oscilaban entre los 36 y 86; el segundo grupo fue conformado por personas que refieren padecer acoso psicológico en el trabajo, siendo un total de 141 de los cuales 47 eran hombres y 94 mujeres con edades entre 41, 26 y; finalmente, a cuerpos de seguridad del estado español (guardia civil)

con 60 personas donde 58 eran hombres y 2 mujeres, con edades entre 35 y 42. Prueba tomada fue le LIPT – 60. En conclusión, la prueba se realizó a ambos sexos de diferentes entidades donde principalmente la mujer fue la que mayor mobbing percibe respecto al hombre.

Alcides, J. & Puentes, A. (2009), en su investigación “Rasgos de Personalidad y Autoestima en víctimas de Acoso Laboral” – de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. En esta investigación participaron mujeres con edades que oscilaban entre los 45 y 57 años de edad, con un tiempo laboral no mayor de 15 años en organismos públicos, con contratos a término indefinido. Para esta investigación se aplicó el cuestionario LIPT-60 y la prueba BFQ, además de una entrevista semiestructurada. Los resultados demostraron la presencia de acoso psicológico laboral vertical descendente. Esta investigación consistió en explorar y describir las conductas de acoso psicológico laboral y autoestima; en conclusiones, existe altos porcentajes de incidencia de personas que fueron víctimas de acoso laboral y de las cuales principalmente fueron el género femenino quien sufre más de este tipo de hechos, teniendo como consecuencia que la persona tenga una autoestima baja en los resultados.

Prieto, B. & Mendoza, A. & Martínez, K. & Camacho, E. (2017) en su investigación, “Evaluación de intervención formativa sobre el reconocimiento del acoso a un grupo de trabajadores de servicios de limpieza” - Universidad Autónoma del Estado de México. La muestra fue conformada por 20 trabajadores de limpieza de un municipio de la zona oriente del Estado de México. Sus edades se encontraban entre 21 y 60 años. Para el estudio se utilizaron los cuestionarios LIPT-60 y el GHQ28. En cuanto al mobbing, el cambio más resaltante se presentó en la subescala de desprestigio laboral, y en menor medida en la subescala de intimidación

encubierta. Esta investigación, se puede observar que el ambiente laboral en su mayoría se deja llevar por rumores o comentarios, lo cual el trabajador permite que sus labores no progresen y sea productivo. Es así, que debe existir un ambiente laboral más comunicativo.

Inca, L. (2017), en su investigación: “Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal”, de tipo descriptivo, buscó conocer cuáles eran los niveles de autoestima de los trabajadores, para esto, utilizó una población conformada por 50 trabajadores de la empresa Grupo Cabal. Se obtuvo como resultados que el 52% tenía alta autoestima, el 42% autoestima moderada o promedio y 6% baja autoestima, la cual se define como la dificultad que tiene una persona para llegar a sentirse valorada en la profundidad de sí misma, en el ámbito personal, familiar y laboral, el 42% supone una supuesta inestabilidad de la percepción de uno mismo y el 52% presenta una valoración positiva de sí misma.

A Nivel Nacional:

Laucata, E. (2016) en su investigación, “El mobbing en obreros de construcción de lima metropolitana” de la universidad católica del Perú en Lima. La investigación contó con un modelo descriptivo. Se aplicó el cuestionario LIPT – 60. La población se encontró conformada por 30 trabajadores de tres proyectos de construcción, con una edad promedio de 37 años. En cuanto a los resultados obtenidos de la primera pregunta, la cual tiene como objetivo la definición del concepto del Mobbing, por lo que se logró identificar que 10 de los participantes consideraron que existen agresiones verbales; dos consideraron agresiones verbales y físicas; tres mencionaron la existencia de cualquier acción con la finalidad de molestar a otro. Esta investigación se basó en determinar que realmente puede existir mobbing que se encuentra en los distintos proyectos que se realizan

en el metropolitano. En conclusión, la mayoría de los obreros por la cantidad de tiempo y horas que llevan laborando y por la misma cuestión que son hombres, estas personas llegan a agredirse cada uno, debido a quieren ser superior una de la otra persona y es por ello.

Casahuilca, R. (2016) realizo su investigación, “Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud chilca 2015” de la Universidad Nacional del centro del Perú, en Huancayo. El tipo de investigación fue correlacional. La población estaba constituida por 61 trabajadores del Centro de Salud de Chilca de ambos sexos entre nombrados y contratados. Los resultados demuestran una relación inversa y significativa entre el mobbing y el desempeño laboral. El objetivo de esta investigación fue para conocer cómo afecta el Mobbing en los distintos géneros. En conclusión, el Mobbing puede llegar a afectar el desempeño laboral de los trabajadores acorde en su ámbito en el que se rodean y muchas veces como estas personas tratan a tantas personas para que mejoren su salud, pueden que esas cargas de estrés se los desquiten con otras personas provocándoles una violencia psicológica.

Loli, A. & Cuba, E. (2007), en su investigación “Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias”, de tipo correlacional, utilizó una muestra conformada con 48 trabajadores de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, de los cuales el 81.25% eran hombres y el 18.75% mujeres. Se concluyó que no existía relación entre la autoestima y el compromiso organizacional; sin embargo, encontraron que la autoestima está relacionada con los factores del compromiso organizacional, teniendo el mayor índice de relación con el compromiso con el trabajo.

A Nivel Local:

Paz, D. (2016) en su investigación “Relación entre clima social familiar y la autoestima en estudiantes de la escuela profesional de psicología del primer ciclo de la universidad católica los ángeles de Chimbote. Piura 2015.” Investigación de tipo correlacional. Se aplicó el inventario de Autoestima de Coopersmith. La presente investigación buscaba determinar la relación existente entre el Clima Social Familiar y la Autoestima en los estudiantes del primer ciclo de la escuela Profesional de Psicología – Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, filial Piura, la población era 601 estudiantes, la muestra fue 70 de ambos sexos y diferente estrato socioeconómico. En conclusión, se podrá obtener resultados para conocer que es la autoestima de las personas que recién entran a la universidad muchas veces pueden obtener mayor o menor autoestima y esto dependerá del género.

Seminario, E. (2018), en su investigación: “Nivel de autoestima en trabajadores del centro de salud Ayabaca – Piura 2018”, con un diseño descriptivo. Se realizó la investigación con una población de 20 colaboradores. Los resultados arrojan que el 20% de los miembros de los trabajadores del Centro de Salud Ayabaca presentan una autoestima en nivel medio alto a nivel general; en cuanto a la sub escala de sí mismo, el 60% tiene un nivel alto, en la sub escala Social, el 45% presenta un nivel medio alto y en la escala hogar, el 50% presenta un nivel medio alto. Se llega a la conclusión que el nivel de autoestima de los trabajadores es medio alto, por lo tanto, la mayoría de los trabajadores son personas optimistas y sienten inseguridad de su valía personal.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. MOBBING

2.2.1.1. Origen del Mobbing:

La primera persona en interesarse por este peculiar fenómeno, fue Konrad Lorenz, quien introdujo el término “*mob*” en inglés, dicho término se utilizó describir la conducta de ciertos animales, en el cual los miembros más débiles de una manada, se unían para atacar a los miembros más fuertes (Soto, 2012); pero hay que recalcar que hoy en día el Mobbing se refleja de manera grupal o individual para acosar a una determinada persona, debido a que lo ven como una amenaza. El acosador piensa que le quitaran su puesto o cargo donde se encuentra, en algunos casos ridiculizan o ignoran a la víctima, tratando de obtener una autoestima baja o en todo caso se sienta mal por los hechos ocurridos y de esa manera opte por renunciar.

Lo que nos expone Leymann (1990) citado por Martínez, Irurtia, Camino, Torres, Queipo (2012), es que él utilizó por primera vez el término mobbing, del verbo “to mob”, acosar, como la secuencia encadenado en un determinado periodo de tiempo con acciones hostiles llevadas a cabo, expresadas o manifestadas por uno o varios individuos hacia un tercero: el objetivo; añade además que este tipo de comunicación es de tipo hostil y carente de ética, dirigida de manera sistemática de unos hacia otros, debido a que esta situación lo coloca como indefenso. Dichos sucesos deben de ocurrir frecuentemente y ser estable en el tiempo. Además, Leymann también menciona que las personas presentan factores que convergen para el mantenimiento del acoso; por lo general, los acosadores son personas carentes de ética, no saben comunicarse con los demás, además, saben cómo hacer pasar malos momentos a los objetivos del acoso. En el caso de las víctimas son personas con gran potencial que se desempeñan muy bien en la empresa, son creativas y eficientes en sus labores; también puede ser que se dejan o están acostumbrados hacer humillados por otro,

también porque no saben cómo actuar de acuerdo a la ocasión y con el de rasgos de personalidad que tenga cada uno.

La mayoría de las empresas, en vez de ayudar a la persona que sufre de Mobbing, muchas veces no le toman importancia, pueden desconocer el tema y mayormente le creen al acosador o simplemente la víctima no hable por medio a las represarías que tengan sobre él/ella; pero sobretodo hay que tener en cuenta que esto se puede dar por determinado tiempo y ocasiones, llegando a durar entre una semana o seis meses. También debemos de saber con qué frecuencia realizan el Mobbing y la duración de esto; resulta que la persona se sienta miserable, que no vale nada en diversos ámbitos de su vida, tanto personal y asimismo puede alejarse la victima de sus familiares, amigos y entorno.

Después de lo expuesto por ambos autores podemos decir que el Mobbing se refiere al maltrato psicológico, moral y hostigamiento que pueden presentarse de manera constante o duradera, el cual es provocado por una o un grupo personas hacia un individuo y esto puede darse a través de la comunicación tanto verbal como no verbal, con el objetivo de provocarle baja autoestima y percepción de sí misma, ocasionándole a que llegue al límite de renunciar o suicidarse y además de no desenvolverse bien en sus capacidades, habilidades para que llegue a la meta que se haya propuesto dentro de sus labores. Finalmente, hay que recalcar que la víctima puede darse en diferente género, ámbitos y situaciones.

2.2.1.2. Definición del Mobbing:

El científico, Barrado & Ballester (2016) citan a Leymann (1996), define como una situación en la que un individuo utiliza la violencia psicológica en un grado extremo, de forma sistemática, recurrente y estable en el tiempo sobre otra persona o grupo de personas en el entorno laboral, el objetivo es el de destruir la comunicación de la víctima, su reputación, deteriorar su

desempeño laboral con la finalidad de lograr que la o las víctimas terminen renunciando al trabajo. En conclusión las personas que ejercen mobbing particularmente se sienten amenazados por otros que van a superarlos y es por ello que pueden denigrar la integridad de la persona.

Barrado & Ballester (2016) citan a Hirigoyen (2001) refiere que las conductas abusivas como pueden ser los gestos, las palabras, las conductas, las actitudes, etc. Que se desarrollan de manera repetida o sistematizada, dirigido a lastimar la dignidad o integridad física de una persona, de esta manera pone en peligro su empleo o deteriora el ambiente de trabajo.

Vidal (sf) cita al profesor, Barón (2003) lo definieron como una serie de acciones recurrentes negativas que están dirigidas contra determinado empleado y es realizado de manera ofensiva, una de las consecuencias de este comportamiento es la marginación de las víctimas del resto de la comunidad laboral. Las características del Mobbing son el secreto del comportamiento, la capacidad de culpabilidad de la víctima y el comportamiento permisible de los testigos. En conclusión, que muchas veces la victima siente que ella es el problema teniendo como consecuencia su salud a través del estrés, el alejamiento de sus relaciones interpersonales y familia.

Pilcón (2016) citan a (Piñuel, 2001, citado por Adrianzen, 2010) define el acoso laboral como un continuo y deliberado maltrato verbal y modal que puede recibir un trabajador por otro o grupo de trabajadores, utilizan para esto conductas crueles con el objetivo de mermar su autoestima y su salida de la empresa, para esto utiliza diversos procedimientos ilegales, ilícitos e irrespetuosos. También menciona que la violencia en el trabajo, debe de ser considerada como un riesgo laboral y no sólo como una forma de violencia laboral.

García, Moreno, Rivera, Fragozo & Murillo (2014) mencionan a la Organización Internacional del Trabajo, la cual define al Mobbing como la acción verbal o psicológica de

carácter sistemático, reiterativo, persistente por el cual un grupo de personas hieren a una víctima, la humillan, ofenden o amedrentan.

2.2.1.3. Clasificación de conductas hostiles que sufren las víctimas

Gunther Jhuniór (2018) Según Leymann, plantea cinco conductas que buscan amedrentar a la víctima, para esto el victimario busca aislar a su objetivo mediante la manipulación de la información que rodea a la víctima, limitar el contacto social que pueda llegar a tener, desprestigiar a la persona en frente de sus compañeros de trabajo, desacreditar su capacidad profesional y comprometer la salud de la víctima, estas conductas hostiles suelen ir incrementando en frecuencia, duración y gravedad, aunque no necesariamente se tienen que presentar todas las conductas explicadas, las cuales son:

2.2.1.3.1. Limitar y manipular la comunicación y/o la información:

- A la víctima se le impide comunicarse con otros. De esta manera, la persona que ejecuta el acoso logra aislar a la víctima, imposibilitándola de pedir ayuda a sus pares.
- Se le interrumpe constantemente a la víctima cuando desea hablar o expresarse. Es así que el victimario logra menoscabar la autoestima de la víctima al lograr que esta no pueda expresarse, aumentando en la víctima el sentimiento de soledad.
- Se le acosa por diferentes medios de comunicación (teléfono, correo, mensajes, videos, documentos). Con el objetivo de mantener y extender el acoso más allá de las oficinas de trabajo, el victimario utiliza cualquier dispositivo electrónico con el afán de continuar con el acoso, esto genera a posteriori que los sentimientos de aislamiento, miedo o preocupación se generalicen en todos los ámbitos de la vida de la víctima.

- Se le habla a gritos y se le recrimina. Esta forma de interacción entre el victimario y la víctima logra ejercer control y poder uno sobre el otro, los gritos y reproches tienen dos objetivos: lograr mantener y extender el acoso, así como menospreciarlo y disminuirlo frente a sus compañeros de trabajo.
- Se critica de su vida personal. El victimario pretende amedrentar a su víctima utilizando información de su vida personal, tomando burla o crítica de los logros y fracasos que esta persona puede haber tenido en su vida.
- Se critica su desempeño laboral. En este punto el victimario critica el rendimiento de la víctima, menospreciando cuando no logra objetivos y disminuyendo el logro cuando sí lo hace.
- Se le amenaza verbalmente. En un último punto, el victimario amenaza directamente a la persona, estas amenazas buscan completar el aislamiento y que esta persona sea incapaz de buscar ayuda o quejarse.

2.2.1.3.2. Limitar el contacto social:

- Se le asigna un trabajo aislado. De esta manera la víctima no puede tener contacto o interacción con otros compañeros de trabajo, al aislar a la víctima, intensifica el sentimiento de soledad.
- El agresor deja de hablar a la víctima. De esta manera se genera una especie de “ley de hielo” hacia la víctima, el victimario también busca que los compañeros de trabajo apliquen esta misma conducta a la víctima.
- Restringe cualquier medio de comunicación. El victimario puede restringir el acceso a los medios de comunicación, como la prohibición de portar un teléfono, o incomunicar el espacio dónde trabajo, etc.

2.2.1.3.3. Desprestigiar a la persona acosada ante sus compañeros:

- Difamación: A la víctima se le calumnia, se le difama frente a sus compañeros de trabajo, con el objetivo de crear un aura negativa frente a la víctima, una visión negativa.
- Rumores: Es el acto cuando el hostigador crea rumores malintencionados para dañar el prestigio de la víctima ante los demás, generando que los compañeros de trabajo rechacen relacionarse o confiar en la víctima de estos rumores. Se le tilda de enferma mental.
- Ridiculización: El hostigador siempre trata de ridiculizar a la víctima ante sus compañeros o demás, esto lo logra al jugarle bromas pesadas o generar que se equivoque.
- Discriminación: El hostigador se burla de su origen, nacionalidad, sexo, creencias o rasgos de descendencia.
- Burlarse: El hostigador imita su forma de caminar, hablar, gestos, etc.

2.2.1.3.4. Desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional:

- A la víctima se le asigna poco trabajo e incluso no se le asigna nada. Con esto el victimario busca darle a entender que sus habilidades, capacidades y destrezas profesionales no son útiles o no son necesarias para el beneficio de la empresa o del equipo de trabajo.
- Se le observa para que no pueda encontrar alguna tarea por sí misma.
- Se le piden realizar tareas absurdas o inútiles. Estas tareas pueden incluso que no estén relacionadas con el mismo desempeño profesional, sino que pueden ser consideradas tareas serviciales o no directamente relacionadas con el trabajo en sí, como puede ser el de sacar copias, o hacer mandados.
- Se le asignan tareas inferiores que no van con sus competencias laborales. Estas tareas pueden ser a la de rangos inferiores a las de su puesto real.

- Se le asignan tareas muy superiores e inalcanzables, con el fin de desprestigiarla y demostrar su incompetencia.

2.2.1.3.5. Comprometer la salud de la persona acosada:

- Se le infringen malos tratos físicos, en ocasiones a la agresión física por parte del hostigador. Este tipo de violencia generado por el victimario suele ir agravándose con el tiempo.
- Se le agrede sexualmente y se divulga su vida sexual. El acoso sexual, puede generarse divulgando información de su vida sexual privada, así como el envío de fotografías o videos de la víctima hacia los demás compañeros de trabajo.

2.2.1.4. Conductas que indican la existencia de Mobbing

Vidal Casero (s f.) Según Knorz, Zapf y Kulla (1996), nos refiere lo siguiente:

a) Los ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- Personas con cargo superior, restringen que la persona pueda comunicarse.
- Ubicar a la persona en otro lugar sin ninguna información.
- Que los compañeros de trabajo, no le hablen a la persona.
- Le dejen actividades u obligaciones que desconoce.
- Ofender a la persona por su desempeño en sus labores.
- No tomar en cuenta la opinión de la persona.
- No le dan ninguna actividad para que labore.
- Asignarle tareas de un momento a otro, sin ninguna explicación.
- Asignarle tareas donde denigre la vida de la persona.

b) Los ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:

- Realizar la comunicación no verbal hacia la persona, bien sea con miradas y gestos.
- Rehusar hablar con la persona, no comunicándose de manera directa sino a través de otros.
- Ignorar a la persona como si no estuviera presente.
- Asignarle labores innecesarias.
- Comunicarle a los compañeros para que no le hablen a la persona.

c) Los ataques a la vida privada de la víctima:

- Realizar amenazas constantes a través de teléfono.
- Criticar la vida privada de la persona.
- Dar a entender que la persona necesita ayuda profesional.
- Intimidar a la persona de diversas maneras.

d) La violencia física:

- Pedirle a la persona que utilice prendas pequeñas y apretadas.
- Realizar amenazas de violencia física.
- Ofrecerle aumentos, siempre y cuando acepte algo sexual.
- Recibir maltratos físicos.

2.2.1.5. Fases del Mobbing:

Gunther Jhunior (2018) Según Leymann define cuatro importantes fases de acoso.

2.2.1.5.1. Fase de los ataques suaves: Dura poco tiempo, no es considerado acoso, pero va adquiriendo mayor fuerza.

2.2.1.5.2. Fase de mobbing o de estigmatización: El acoso se ve identificado debido a que las conductas agresivas aumentan, se adopta el comportamiento hostigador. La víctima se somete al acoso.

2.2.1.5.3. Fase de intervención desde la empresa: La empresa empieza a tomar medidas correctivas que aplazan el acoso, esta intervención varía dependiendo de las políticas de la misma organización.

2.2.1.5.4. Fase de marginación o exclusión de la vida laboral: En esta etapa, la víctima queda excluida definitivamente de la vida laboral debido a las consecuencias adquiridas en forma de patologías tanto físicas, como psíquicas y sociales.

2.2.1.6. Causas del Mobbing:

Trigozo, G. (2018), Perfiles Organizacionales Según Piñuel (2003) al ser un fenómeno complejo, el acoso laboral se puede manifestar en diversas empresas. La misma conformación o estructura de la empresa, el clima, la cultura, etc. Genera que el acoso aparezca y se mantenga. Se las ha llegado a denominar “Organizaciones Tóxicas”. Por lo general los victimarios son allegados a la víctima, principalmente los jefes y los compañeros de trabajo.

Los agresores toman como aliados a las características tóxicas de la organización. Por esto mencionado, a continuación, veremos características del acoso laboral en las organizaciones:

- Las organizaciones minimizan el hecho de que existe el acoso, asumiendo que no es un problema o no desean enfrentarlo, porque estos sucesos pueden perjudicar a la organización.

- Empresas donde el miedo y el chantaje son fomentadas, debido a que la empresa misma realiza actividades poco éticas para silenciar a los trabajadores o a la víctima.
- Empresas que fomentan la competitividad negativa, mezclado con un ambiente de todos contra todos.
- Empresas que poseen una desorganización muy alta, carente de planificación y previsión.
- Trabajadores que no cuentan con seguro social, ni beneficios laborales porque son trabajadores eventuales, esto es aprovechado por el victimario para hostigar.

2.2.1.7. Consecuencias del Mobbing:

Olmedo y Gonzales (2006) mencionan que el *Mobbing* no depende de la cultura de la empresa, ni el sexo del victimario, pero concuerdan en que la violencia ejercida por un grupo es peor que la ejercida por un solo individuo. También constatan que la violencia ejercida por un superior o jefe es peor que la ejercida por un colega. Asimismo, las consecuencias en la salud de las víctimas son peores cuando el acoso es dado hacia una sola persona que hacia un grupo.

En general, la consecuencia sobre la salud de la víctima, depende de diversos factores, dentro de ellos tenemos: duración, intensidad del acoso y la vulnerabilidad que puede tener la víctima (experiencias anteriores, apoyo familiar...) (Leymann, 1996). Aun con esto, es necesario dilucidar aún más el fenómeno, así que se realizará un énfasis desde el punto de vista psicológico.

2.2.1.7.1. Efectos sobre la víctima:

Se identifican cinco estadios.

2.2.1.7.1.1. Estadio de autoafirmación:

La víctima logra identificar el acoso existente, sin embargo, considera que es un malentendido suyo. (González de Rivera, 2002).

2.2.1.7.1.2. Estadio de desconcierto:

La víctima siente que está sufriendo un acoso, sin embargo, no es capaz de probarlo. Cuando esta situación se va generalizando, empiezan a surgir sentimientos de duda en la víctima, la cual evoluciona y empieza a pensar que la situación es posiblemente su propia responsabilidad. En algunas ocasiones, la víctima no reacciona y solo trata de comprender y justificar.

Cuando las víctimas se sienten culpables, estas empiezan a sentirse solas. Por lo general las personas allegadas a la víctima se mantienen al margen de la situación. Las víctimas empiezan a dudar de lo que están viviendo y consideran que están exagerando la situación (González de Rivera, 2005).

2.2.1.7.1.3. Estadio de indefensión:

En esta fase, la víctima tiende a dar una impresión positiva de sí mismo para poder agradar, esforzarse por acabar tareas que lo dejan agotado, asume funciones que no le corresponden sin llegar a obtener algún reconocimiento o beneficio, lo que conlleva a que la víctima empiece a tener sentimientos de indefensión, culminando con la sumersión de la víctima en un estado depresivo.

Cuando el acoso es reciente los principales síntomas de carácter psicossomático así como síntomas de estrés agudo, estos pueden ser: cansancio, problemas de sueño, nerviosismo, mala digestión o migrañas (Groeblichhoff y Becker, 1996).

2.2.1.7.1.4. Estadio traumático o de estrés-ansiedad:

Cuando el acoso se vuelve crónico, las víctimas entran en un estado de ansiedad generalizada. Empiezan a presentar dificultades psicológicas que vuelven a la víctima vulnerable,

las conductas de impulsividad se empiezan a manifestar y la pérdida del control les hacen cometer errores, generando que se estigmatice a la víctima como una persona con carácter difícil (Zapf, 1999).

A partir de aquí, según Niedl (1996) las víctimas empiezan a actuar de dos maneras: se someten y aceptan su situación o se revelan con la amenaza de marcharse de la organización.

2.2.1.7.1.5. Estadio de estabilización crónica:

En cualquiera de las dos posibilidades antes mencionadas, va a generar un sentimiento de desvalorización personal y su autoestima estará mermada, generando a la largo un estado de depresión. Sin embargo, para ciertas víctimas, el alejamiento físico del victimario genera un sentimiento de liberación. Por otro lado, se han logrado describir algunas secuelas físicas, como hipertensión arterial o úlceras gástricas; y psíquicas, como la depresión, ansiedad, estrés post traumático; también, conductas de dependencia, como el alcoholismo, la bulimia o la toxicomanía. (Becker, 1993; Leymann, 1993; Groeblinghoff, 1994).

Lo que se ha podido exponer anteriormente, no hace otra que afirmar la existencia de una relación y un vínculo entre las distintas condiciones en las cuales las personas realizan su trabajo, además de la salud física y psicológica que tienen. Según Leymann y Gustavsson (1996), el síndrome de estrés postraumático, sería, de entre de todas las posibles consecuencias del *mobbing*, el único cuya intensidad alcanzaría a consecuencias que pudiesen haber experimentado personas en situaciones de conflictos armados, encierros carcelarios o violaciones.

Dentro de las consecuencias que una persona puede llegar a tener debido al *mobbing*, se tiene que mencionar que estas pueden tener problemas para encontrar un nuevo puesto de trabajo, además de esto, muchas personas que se encuentran atravesando una situación de acoso, intentan

suicidarse. Como un dato respecto a lo último mencionado, en Suecia se estima que cerca del 20% de los suicidios cometidos en este país, tendrían como motivo principal algún síndrome relacionado con el estrés laboral, como lo puede ser el *mobbing*. (Leymann, 1996).

2.2.1.7.2. Efectos en la empresa y en la sociedad

En aquellas empresas dónde se ha efectuado el *mobbing*, las repercusiones para la misma son apreciables a través de la conducta de sus trabajadores. Dentro de estas consecuencias debemos mencionar: aumento de la tasa de ausentismo laboral, siendo este ausentismo justificado, por enfermedad, y no justificado; además, falta de puntualidad, disminución de la calidad en la atención al cliente, disminución de la productividad, rotación de puestos, etc. (Toohey, 1991; Nield, 1996). Los efectos descritos son los mismos que se han llegado a encontrar en diversas investigaciones realizadas sobre el efecto de la baja satisfacción laboral en las organizaciones.

Los efectos del *mobbing* en la actualidad son muy variados, van desde enfermedades o efectos secundarios producidos por el estrés, hasta las jubilaciones anticipadas. En países como España, los costes sociales suelen ascender a cerca de 90 millones de Euros debido a las bajas laborales e invalidez profesional, estos datos según el estudio realizado por el Gobierno de Navarra en 2002. Mientras tanto, en Suecia, un informe realizado por la Seguridad Social, estima que entre el 20% y 40% de las jubilaciones anticipadas anuales, son generadas por tener condiciones de trabajo psicológicamente pobres. De esta manera el gobierno de Suecia, siendo consciente de la pobreza en sus condiciones laborales, genera un coste añadido a todos los ciudadanos, decidió proteger sus presupuestos de esta carga financiera laboral. Para lograr esto, emitió el Acta de Rehabilitación profesional sueca (1993, 1994). Debido a esta ley, las empresas están obligadas a ejecutar un plan de rehabilitación profesional después de que un trabajador experimente una baja laboral de entre uno y seis bajas cortas en el periodo de un año. El objetivo de esta normativa es

hacer que la rehabilitación de los trabajadores se enfoque donde surgen estas consecuencias (AFS, 1994) (Leymann, 1996). Esta medida en un primer momento puede ser considerada desproporcionada, si tenemos en cuenta datos que han sido expuestos por de la Villa (2004), el afirmaba que el 44% de los casos de *mobbing* se realizan con el conocimiento y pasividad de la empresa, por este motivo, la empresa puede ser considerada como una responsable civil secundaria del acoso laboral.

2.2.2. AUTOESTIMA

2.2.2.1. Definición del Autoestima:

ACP (2009) cita a Stanley Coopersmith (1990) definiendo a la autoestima como la evaluación que el sujeto hace de manera ordinaria, y que lo mantiene con respecto a sí mismo y piensa que está esencialmente conectado con la realización individual, el trabajo emocional, por esto hace notar que la confianza es una disposición de respaldo o insatisfacción que muestra que el individuo se siente como un individuo con orgullo y logros.

ACP (2009) cita a Connie Palladino (1992) refiere que la autoestima será certeza, agradecimiento y dignidad. La confianza incorpora el respeto por otras personas, pero además de tener concordancia y tranquilidad propia.

ACP (2009) cita a Hurlock (1979 – citado por Coopersmith, 1981) aporta de que la idea del yo se forma debido a los encuentros observados por el sujeto cuando se conecta con la condición social.

Soto de Paz (2012) cita a González (2001 pág. 34) menciona que la autoestima contiene, desde una perspectiva, la imagen que el individuo tiene de sí mismo y de sus relaciones genuinas con su condición y, de manera diferente, su cadena de importancia de cualidades y objetivos-meta.

Estas cualidades estructuran un modelo lúcido a través del cual el individuo intenta diseñar y organizar su propia vida dentro de los puntos de corte creados por la condición social. La autoestima se ha caracterizado como un juicio, una inclinación, una disposición, con una cualidad positiva o negativa, de respaldo u objeción hacia uno mismo. La deliberación que el individuo hace y crea sobre sus rasgos, capacidades, elementos y ejercicios que reclama o busca; La imagen me habla de esta reflexión, que comprende la posibilidad que el individuo tiene de sí mismo.

2.2.2.2. Niveles de Autoestima:

De esta manera, Soto de Paz (2012) informa que la autoestima es una actitud que se convierte en conducta, lo que la hace reconocible por otros. Este estado mental podría situarse a lo largo de un continuo, de mayor a menor (Bednar y Peterson, 1996).

De tal modo, Vargas & Vargas. (1993), especifica que todas las personas han descubierto cómo crear su propia autoestima; Sin embargo, a veces esto es cierto o alto y en otros negativo o bajo. Lo que puede producir una distinción entre las dos autoestimas está firmemente identificado con los pensamientos, sentimientos, sensaciones y encuentros que se han reunido durante la vida del individuo; tomando como fuente primaria a la familia, en ese punto, los compañeros, miembros de la familia, educadores, compañeros, parejas, que gradualmente han complementado la idea de sí mismos de los individuos.

2.2.2.2.1. Autoestima alta:

Las personas que tienen esta autoestima tienen un método para manejar diversas circunstancias antagónicas, ya que generalmente tienen como prioridad principal que puedan escapar de estas. Además, utiliza métodos para lidiar con el estrés para controlar los peligros mentales, se esfuerzan, tienen la voluntad y el deber de enfrentar los resultados de manera razonable (Bednar y Peterson, 1996).

Tal como, Jurgevic (2006) especifica que las personas con esta autoestima reconocen y se sienten felices con sus capacidades, características, desiertos, victorias, decepciones, triunfos y desilusiones. Tienen una gran seguridad en sí mismos, conocen sus cualidades y defectos, enfáticamente se auto-reprenden.

Del mismo modo, Romero, Casas y Carbelo (2002), notan las cualidades de un individuo con confianza alta o positiva:

- Tiene confianza inamovible en cualidades y estándares específicos, está feliz de protegerlos, en cualquier caso, cuando encuentra una restricción agregada sólida, y tiene una sensación de seguridad suficiente para alterar esas cualidades y estándares si los nuevos encuentros muestran que no estaba en lo cierto.
- Puede continuar como sospecha que es progresivamente preciso, dependiendo del juicio individual, y sin sentirse arrepentido cuando otros imaginan que ha cometido una falta.
- No invierta una cantidad excesiva de energía agonizante sobre lo que ocurrió anteriormente o lo que puede ocurrir más adelante.
- Cree en su capacidad para abordar sus propios problemas, sin verse amenazado por las decepciones y los problemas que experimenta.
- Cualquier otro individuo es considerado y realmente siente el equivalente, como individuo, a pesar del hecho de que percibe contrastes en obsequios explícitos, prestigio o posición monetaria.
- Acepta que es un individuo intrigante e importante para otras personas, en cualquier caso, para aquellos con quienes se relaciona.

- No deja ser controlado por otros, a pesar del hecho de que estás feliz de formar un equipo en caso de que parezca adecuado y ventajoso.
- Reconoce y acepta en sí mismo una variedad de emociones y tendencias tanto constructivas como pesimistas y está ansioso por descubrirlas a otra persona en caso de que parezca ventajoso.
- Está listo para apreciar diferentes ejercicios, por ejemplo, trabajar, jugar, caminar, estar con compañeros, etc.
- Es sensible a los requisitos de los demás, considera los estándares de competencia reconocidos en general, reconoce genuinamente que no tiene opción de interceder o pasar un tiempo fabuloso en detrimento de los demás.

Así también, en el campo de los profesionales, la autoestima positiva fomenta una impresión superior del mundo real y mejora la correspondencia relacional, los mejores soportan la presión, la vulnerabilidad y viven los procedimientos de progreso (Pando, Aranda, Aldrete y Reynaga, 2006).

Siendo un factor importante para la adaptación que puede realizar la víctima del acoso mental en el trabajo.

La autoevaluación positiva se une a un sentimiento incondicional de amistad independiente de cualquier otra persona que no se base en la visión de habilidades específicas. Son individuos con menos tensión, libres, serviciales, de gran corazón, naturales, innovadores, con alta inspiración y deseos de progreso con alta confianza en sí mismos. (Papalia, 2001).

2.2.2.2. Autoestima media:

Ramírez (1997) especifica que las personas que tienen una autoestima media son personas que intentan mantenerse sólidas con respecto a los demás, aunque por dentro son duraderas. Este tipo de individuos tienen una confianza decente en sí mismos, sin embargo, de vez en cuando puede ceder. Las personas que tienen estas líneas de ser, viven en un camino generalmente dependiente de los demás, es decir, si ven que el resto los impulsa en alguna actividad, la autoestima se desarrollará aún, a pesar de lo que podría esperarse, cualquier error que alguien les arroja a la cara servirá para que la certeza caiga un poco.

Estos vaivenes no articulados en las que se ven este tipo de individuos pueden controlarse con un toque de razonabilidad cuando se enfrentan a dificultades, particularmente dificultades competentes.

2.2.2.3. Autoestima baja:

Branden (1995) señala que un individuo con una autoestima negativa o baja cree que es difícil intentar retrasar los esfuerzos académicos, principalmente a la luz del hecho de que no estima sus pensamientos, no los considera concebiblemente significativos y regulares. No los recuerda por bastante tiempo. En el momento en que la autoestima es baja, los individuos son regularmente controlados por el miedo, dificultan el pensamiento y, en general, lo distorsionan.

Por su parte, Feldman (2002) afirma que las personas con autoestima negativa o baja en general tendrán estas cualidades: tímidas y vacilantes para manejar cosas nuevas; cambiante y negativo; incierto; ególatra; baja ejecución; preocupados de quejarse y acusar a otros; contundente e irritable; sostenido y con problemas coexistiendo con otros; imitadores conectan poco significado para ellos mismos; Necesitan un apoyo constante.

Así también, Según Satir (2002), un individuo con baja autoestima encuentra un nerviosismo y vulnerabilidad extraordinarios sobre sí mismo y enfatiza, inútilmente, sobre lo que otros consideran esa persona. Esta dependencia de los demás limita su vida. La baja autoestima no es lo mismo que la tristeza o los problemas. Comenta que es factible que un individuo se sienta debilitado, trágico o frenético sin tener poca confianza. Sea como fuere, la tristeza resulta ser de baja autoestima cuando el individuo encuentra sentimientos de incapacidad y no puede o es reacio a percibir esos sentimientos. La baja autoestima en general será contagiosa dentro de la familia. Con frecuencia, un individuo con poca autoestima decide casarse con otra persona con poca autoestima. Su relación se basará en una ausencia de consideración con respecto a las emociones internas, y cualquier circunstancia de presión generará sentimientos de baja autoestima. Los jóvenes que experimentan la infancia en un dominio de este tipo suelen tener poca autoestima.

2.2.2.2.4. Autoestima muy baja:

Castanyer (2004), muestra que las personas que tienen una autoestima extremadamente baja, respuestas y temperamentos de miseria son progresivamente claras y consistentes, estas emociones pueden tomar numerosas estructuras: odiarse a sí mismas, ataques de nerviosismo, episodios emocionales abruptos, fallas, respuestas tergiversadas, sensibilidad excesiva, hallazgos el lado negativo en circunstancias positivas o sentirse vulnerable e imprudente.

Hay personas que tienen sentimientos inciertos dentro, a pesar del hecho de que no son constantemente conscientes de ellos. Los sentimientos envueltos de tormento normalmente se convierten en desagrado, y después de algún tiempo el resentimiento se traiciona a sí mismo, lo que provoca desánimo, cuando un individuo descuida ser legítimo, comienzan los mejores sufrimientos, por ejemplo, enfermedad mental, miseria. , las ansiedades y ciertos grados que

pueden no volverse neuróticos, sin embargo, provocan una progresión de decepciones y circunstancias de tormento, por ejemplo, modestia, desgracia, miedos, problemas psicosomáticos.

A raíz de haber investigado a algunos creadores con respecto a los problemas de autoestima y mobbing, se suele decir que el hostigamiento en el entorno laboral es un tipo de brutalidad mental, provocada por un individuo o una reunión de individuos, hacia un individuo. piensan en la segunda categoría, donde tienen el objetivo de avergonzar y emboscar a la desafortunada víctima presentando actos o exponiéndolos a ejercicios fuera de sus capacidades o ejercicios muy buenos debajo de sus capacidades, de esta manera descubrir cómo difamar a la persona en cuestión.

En ciertos eventos, se trata de despreciar al individuo lesionado ante diferentes colaboradores, ridiculizando su punto de vista físico, su religión, el método para hablar, además de otras cosas, esto para que el individuo se sienta terrible, lo convierta en un objeto de broma antes que otros. Al realizar cada una de estas demostraciones, se busca que el individuo abandone el ambiente de trabajo, se sienta mediocre, influyendo en su autoestima. Merece la pena mencionar que el objetivo fundamental del acoso psicológico es arruinar a la persona en cuestión, negándole el privilegio de comunicarse, donde el acosador busca mostrar control antes que otros y forzar su posición. Las personas explotadas por su parte, se sienten desconectadas de la reunión, con sentimientos de culpa e insuficiencia, estas prácticas tienen repercusiones en la autoestima de las personas, ya sea de manera decidida o contraria.

El individuo siendo víctima de estas demostraciones y prácticas contundentes, puede desencadenar problemas en su autoestima, que es la idea pesimista o constructiva que el individuo tiene de sí mismo.

Posteriormente, un individuo con alta autoestima puede superar las expectativas en cualquier circunstancia que pueda surgir, confrontando circunstancias antagónicas de manera

positiva. Mientras que las personas cuya autoestima es baja, en general, se sentirán desanimadas, tristes, a pesar de sentirse de segunda categoría en comparación con otras personas.

2.2.2.3. Elementos que conforman la Autoestima:

Inca Lopez (2017) cita a Branden (2001), el cual menciona que las concepciones de auto-imagen, auto-valoración y auto-confianza son los pilares para comprender la autoestima, esto es debido a que estos puntos son las que conllevan a la valoración personal.

- **Auto-imagen:** es la idea que la propia persona tiene de su personalidad. Es capaz de tomar conciencia de todo su ser, sus aspiraciones, percepciones, flaquezas, eficacias, entre otros, para lograr una impresión objetiva.
- **Auto-valoración:** Es la estima personal que tenemos, indispensable para la sociedad. Cuando una persona se auto valora de manera positiva, tiene confianza en sus propias capacidades. Por el contrario, cuando se valora de manera negativa afecta su amor propio y la potenciación de sus propios talentos.
- **Auto-confianza:** Es la estima que nos permite llevar a cabo diferentes actividades y realizarlas de manera eficiente. Lo anterior les permite a las personas salir victoriosos de situaciones negativas o adversas. Aquella persona que no confía en sus propias capacidades es inestable y no es capaz de emprender nuevos proyectos.

2.2.2.4. Componentes del Autoestima:

Inca Lopez (2017) menciona:

2.2.2.4.1. Componente Cognitivo: Este componente se encuentra formado por las capacidades intelectuales y las habilidades que hayamos podido desarrollar a lo largo de los años. Esta percepción cognitiva se empieza a formar desde que el ser humano toma conciencia de sus actos.

2.2.2.4.2. Componente Conductual: En el componente conductual podemos encontrar todas aquellas competencias y destrezas que posee cada individuo, también es lo que nos impulsa a efectuar los comportamientos en la vida cotidiana.

2.2.2.4.3. Componente Afectivo: En este componente podemos encontrar la propia valoración o mérito por nuestros logros, así como el grado en el que cada persona se acepta y quiere.

2.2.2.5. Dimensiones del Autoestima:

ACP (2009) menciona que, a pesar de la existencia de una especie de valoración general sobre uno mismo, que a su vez se traduce en una percepción de sí mismo como “ser querible, valiosos y ser felices por como cada uno es, también existe un sentimiento de poca valía, de no ser querible, no deseado por los demás y, por lo tanto, un sentimiento de carácter negativo y no aceptación por uno mismo.

Existen también otras dimensiones de la autoestima significativas, las cuales son:

2.2.2.5.1. Dimensión Física: Es la sensación de cada individuo de sentirse atractivo físicamente. Sentimientos de ser capaces de defenderse.

2.2.2.5.2. Dimensión Social: Incluye el sentimiento de sentirse aceptado o rechazado por los demás, un sentimiento de pertenencia a un grupo social determinado, ser capaces de tomar iniciativa al querer relacionarnos con las personas del mismo sexo y opuesto, ser capaces de solucionar conflictos interpersonales y ser solidarios con el prójimo.

2.2.2.5.3. Dimensión Afectiva: Va de la mano con la dimensión anterior, sin embargo, se refiere a la propia percepción de las propias características de la personalidad, por ejemplo: sentirse simpático o antipático, valiente o temeroso, tímido o asertivo, tranquilo o inquieto, etc.

2.2.2.5.4. Dimensión Académica: Enfrentar satisfactoriamente la vida escolar, es decir, tener un rendimiento destacable y ser capaz de ajustarse a las exigencias escolares; también, es la capacidad auto valorar nuestras capacidades cognitivas, sentirnos listos, creativos y ser constantes en los estudios.

2.2.2.5.5. Dimensión Ética: Es el hecho de sentirnos buenos y ser de confianza para los demás, por el contrario, también se pueden sentir malos o poco confiables. Incluye sentimientos de responsabilidad o irresponsabilidad.

2.2.2.6. Factores que influyen en el Autoestima:

Branden, Nathaniel (1995) refiere que la autoestima verdadera, se logra como parte de un aprendizaje que integra los siguientes factores:

2.2.2.6.1. La autocrítica: Es un proceso basado en el reconocimiento de los errores que cada uno puede haber cometido, el saber lidiar con ellos, aceptándolos y superándolos; del mismo modo, reconocer y felicitarnos los aciertos, lo que nos puede generar satisfacción, aunque estos no necesariamente sean reconocidos por los demás.

2.2.2.6.2. La responsabilidad: Está relacionada con la aceptación de las consecuencias, ya sean buenas o malas, de nuestras acciones. No fijándonos como entes pasivos que son la consecuencia de las acciones de los demás, sino que siendo responsables de nosotros mismos.

2.2.2.6.3. El respeto hacia sí mismo y hacia el propio valor como persona: Lograr este estado depende de reconocer la valía personal, darle valor a lo que hacemos, tener amor propio y sentir que tenemos el derecho de ser felices.

2.2.2.6.4. El límite de los propios actos y el de los actos de los demás: Este punto está relacionado con el respeto a los demás, el no lastimar y no ser lastimados. Desde esta perspectiva, el principio se rige por el de no iniciar conductas o comportamientos que puedan dañar a los demás a propósito.

2.2.2.6.5. La autonomía: Está relacionado con la búsqueda de la autorrealización, la independencia. Todos los puntos antes mencionados conforman la autoestima.

2.2.2.7. Importancia del Autoestima:

ACP (2009), menciona que la importancia recae en nosotros mismos, en nuestra forma de ser, el cómo actuamos en el mundo y la manera como nos relacionamos con las demás personas. Nada está lejos de la influencia de nuestra autoestima, es decir, está presente en diversos aspectos como la manera en la que pensamos, sentimos, decimos y actuamos. De no ser capaces de valorarnos, reconocernos, apreciar nuestras cualidades y talentos; saber cuáles son nuestras limitaciones, fácilmente caeremos en la desconfianza, nuestra autoestima se verá mermada y no seremos capaces de superar los problemas de la vida diaria.

Otro punto importante sobre la autoestima es que nos permite encaminarnos hacia objetivos al utilizar nuestras capacidades y explotar nuestro potencial, siempre y cuando sean reconocidas y aceptadas dentro de las limitaciones que podamos tener.

La autoestima tiene una gran importancia en todas las etapas de la vida, sobre todo, durante la infancia y la adolescencia, debido a que en estas etapas juega un papel fundamental en el

conocimiento del niño y adolescente como una persona dentro de la sociedad. Pero, el punto central de la autoestima, va más allá de la aceptación, el aprecio, respeto hacia la condición de la dignidad humana.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. MOBBING:

Según Heinz Leymann (1996), menciona que *“consiste en actitudes hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo que tienen siempre a la misma persona en la punta de mira”*.

2.3.2. AUTOESTIMA:

ACP (2009) cita a Coopersmith (1990), menciona que *“define a la autoestima como la evaluación que hace el sujeto comúnmente, y que lo mantiene con respecto a sí mismo y considera que ésta está significativamente asociada a la satisfacción personal, al funcionamiento afectivo, por ello hace mención que la autoestima es una actitud de aprobación o desaprobación indicando al individuo se sienta como una persona digna y con éxito”*.

CAPITULO III:

RESULTADOS

Tabla 2

Distribución según subescala de Mobbing predominante en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Subescala de Mobbing	N	%
Desprestigio laboral	20	13,9
Entorpecimiento del progreso	23	15,3
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	17	11,1
Intimidación manifiesta	27	18,0
Intimidación encubierta	44	29,2
Desprestigio personal	19	12,5
Total ^(a)	150	100.0

Nota:

n: Número de trabajadores según subescala de Acoso predominante

(a): Total de trabajadores con algún nivel de acoso

En la Tabla 2, se muestra la distribución de trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, participantes en la investigación según subescala de Mobbing, observando que el tipo de acoso predominante es la Intimidación encubierta con el 29.0% de trabajadores que manifiesta ser víctima de este tipo de acoso; luego el tipo de acoso Intimidación manifiesta con el 18.0% de

trabajadores que utilizan con mayor frecuencia este tipo de acoso. Asimismo, se aprecia que el tipo de acoso Entorpecimiento del progreso con un 13.9% de los trabajadores, el tipo de acoso Desprestigio personal con un 12.5% de trabajadores y finalmente en el 11.1% de los trabajadores presentan el tipo de acoso Incomunicación o bloqueo de la comunicación.

Tabla 3

Distribución según nivel de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Nivel de Autoestima	n	%
Bajo	31	20,7
Medio bajo	39	26,0
Medio alto	15	10,0
Alto	65	43,3
Total	150	100.0

Nota:

n: Número de trabajadores según nivel de Autoestima

En la tabla 3, se presentan los niveles de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, participantes en la investigación, donde se observa que el nivel predominante es el nivel alto con el 43.3% de los trabajadores que muestran este nivel; en los niveles de bajo y medio bajo se identificó el 20.7% y 26.0%; en tanto que en el nivel medio alto solo fue mostrado por el 10.0% de los trabajadores.

Tabla 4

Distribución según nivel en dimensión de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Característica	n	%
Si mismo general		
Bajo	36	24,0
Medio bajo	12	8,0
Medio alto	28	18,7
Alto	74	49,3
Social		
Bajo	20	13,3
Medio bajo	45	30,0
Medio alto	0	0,0
Alto	85	56,7
Familiar		
Bajo	28	18,7
Medio bajo	0	0,0
Medio alto	119	79,3
Alto	3	2,0
Total	150	100.0

Nota:

n: Número de trabajadores según nivel en subescala de Autoestima

En la tabla 4, se presentan los niveles de Autoestima según dimensión obtenido en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, donde se observa que en las cuatro dimensiones Si mismo general y Social predomina el nivel alto con porcentajes respectivos de 49.3% y 56.7%; mientras que en la escala Familiar presenta un nivel medio alto con el 79.3% de trabajadores que muestran este nivel.

Tabla 5

Correlación del Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

	r	Sig.(p)
Autoestima	-0,59	,000**
Sí mismo general	-0,65	,000**
Mobbing		
Social	-0,40	,000**
Familiar	-0,33	,000**

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

**p< .01

En la tabla 5, se presentan los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos al evaluar la correlación del Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; evidenciando que el Acoso correlaciona de manera altamente significativa ($p < .01$), inversamente y en grado medio, con la Autoestima (-.59) y con las dimensiones: Si mismo general (-.65) y Social (-.40); correlaciona significativamente ($p < .01$), inversamente y en grado débil, con la dimensión Familiar (-.33), en los referidos trabajadores participantes en el estudio.

Tabla 6

Correlación de la escala de Desprestigio laboral de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

		R	Sig.(p)
	Autoestima	-0,44	,000**
Desprestigio	Sí mismo general	-0,50	,000**
laboral	Social	-0,29	,000**
	Familiar	-0,22	,007**

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

**p< .01

En la tabla 6, muestra como resultados los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos de la escala de acoso Desprestigio laboral de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; identificando que la escala Desprestigio laboral evidencia una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y en grado medio con la Autoestima (-.44) y con la escala Si mismo general (-.50). Igualmente se establece que la escala de acoso de Desprestigio laboral, evidencia correlación altamente ($p < .01$), inversa y en grado débil con las dimensiones: Social (-.29) y Familiar (-.22), en los referidos trabajadores participantes en el estudio.

Tabla 7

Correlación de la escala de Entorpecimiento del progreso de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

		r	Sig.(p)
	Autoestima	-0,54	,000**
Entorpecimiento	Sí mismo general	-0,59	,000**
del progreso	Social	-0,37	,000**
	Familiar	-0,38	,000**

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

**p< .01

En la tabla 7, muestra los coeficientes de correlación de Spearman obtenidos de la escala Entorpecimiento del progreso de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; observando que la escala Entorpecimiento del progreso de Mobbing evidencia correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y en grado medio con la Autoestima (-.54) y con las escalas: Si mismo general (-.59), Social (-.37) y Familiar (-.38), en los referidos trabajadores integrantes de la muestra.

Tabla 8

Correlación de la escala de Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

		r	Sig.(p)
Autoestima		-0,49	,000**
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	Sí mismo general	-0,54	,000**
	Social	-0,32	,000**
	Familiar	-0,24	,000**

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

**p< .01

En la tabla 8, se visualiza que la prueba de correlación de Spearman encuentra evidencia de correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y en grado medio de la escala Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing con la Autoestima (-.49) y con la escala Si mismo general (-.54). Igualmente se observa que la escala de acoso Incomunicación o bloqueo de la comunicación evidencia correlación altamente ($p < .01$), inversa y en grado débil con las dimensiones: Social (-.32) y Familiar (-.24), en los trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos, que constituyeron la muestra.

Tabla 9

Correlación de la escala de Intimidación encubierta de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

		r	Sig.(p)
	Autoestima	-0,51	,000**
Intimidación	Sí mismo general	-0,53	,000**
Encubierta	Social	-0,37	,000**
	Familiar	-0,43	,000**

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

**p< .01

En la tabla 9, se observan los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman en la evaluación de la correlación de la Intimidación encubierta de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos. Tales resultados señalan que la escala Intimidación encubierta de Mobbing evidencia la existencia de una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y en grado medio con la con la Autoestima (-.51) y con las escalas: Si mismo general (-.53), Social (-.37) y Familiar (-.43), en los trabajadores que formaron parte de la investigación.

Tabla 10

Correlación de la escala Intimidación manifiesta de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

		r	Sig.(p)
	Autoestima	-0,28	0,000**
Intimidación	Sí mismo general	-0,34	0,000**
manifiesta	Social	-0,17	0,037*
	Familiar	-0,12	0,147

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

p< .01 *p<.05

Los resultados que se presentan en la tabla 10, señalan que la prueba de correlación de Spearman determina que hay evidencia de la existencia de correlación altamente significativa ($p<.01$), inversa y en grado medio de la escala Intimidación manifiesta de Mobbing con la Autoestima (-.28) y con la escala Si mismo general (-.34); correlación significativa ($p<.01$), inversa y en grado débil con la escala Social (-.17), en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos; en tanto que con la dimensión Familiar (-.12), no se encontró evidencia de correlación significativa ($p>.05$).

Tabla 11

Correlación de la escala de Desprestigio personal de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

		r	Sig.(p)
Autoestima		-0,40	0,000**
Desprestigio	Sí mismo general	-0,43	0,000**
Personal	Social	-0,27	0,001**
	Familiar	-0,15	0,061

Nota:

r: Coeficiente de correlación de Spearman

TE: Tamaño de efecto

**p< .01

En la tabla 11, se presentan los resultados de la aplicación de la prueba de correlación de Spearman de la escala Desprestigio Personal de Mobbing de acoso con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; La referida prueba encontró evidencia de la existencia de una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y de grado medio entre Desprestigio Personal con la Autoestima (-.40), y con la dimensión Si mismo general (-.43), de igual forma se encontró evidencia de correlación significativa ($p < .01$), inversa y de grado débil entre Desprestigio Personal con la dimensión Social (-.27); Mientras que la prueba no encontró evidencia de correlación significativa ($p > .05$) de la escala de acoso Desprestigio personal con la dimensión Familiar de la autoestima (-.15).

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

El Mobbing se está reflejando tanto en las empresas grandes como pequeñas, lo cual perjudica la reputación tanto de la empresa como de su personal a nivel psicológico y a nivel de producción, por otro lado, es importante recalcar que las empresas siempre tengan en cuenta la opinión del trabajador, para que se sienta seguro en su ambiente de trabajo como en sus labores diarias, las cuales permitirán que exista una comunicación ante los problemas que se presenten y a su vez permitirá tener una mejoría dentro de la empresa. Asimismo, la autoestima es un estado mental, donde se forma una imagen de nosotros mismos, la cual hemos ido creando, cambiando y mejorando, en base a nuestros pensamientos, sentimientos y experiencias vividas en el transcurso de nuestra vida. Esta imagen se refleja en base a quienes nos rodean, en nuestra toma de decisiones y en nuestro gestionar diario.

Es así que surge el interés por determinar la relación entre Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos. Para lo cual a continuación se procederá a analizar los resultados del presente estudio.

En la Tabla 2, respecto a la Distribución según subescala de Mobbing predominante en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, se encontró que predomina la intimidación encubierta con un 29.0%, el 18.0% denota intimidación manifiesta, el 13.9% muestra entorpecimiento del progreso, el 12.5% revela desprestigio personal y el 11.1% denota incomunicación o bloqueo de la comunicación; lo cual, significa que los trabajadores en su mayoría perciben con frecuencia las amenazas y daños encubiertos, donde no dejan ninguna rastro el responsable que ocasionó el hecho ocurrido. Esto es corroborado por Sajbin (2015), quien en su estudio encontró que no existe situación común en el acoso laboral; sin embargo, la intimidación encubierta se encontró que existe un 20% de existencia en situaciones comunes, lo que significa que la mayoría de los casos las personas sufren de acoso sin que sea evidente quien fue el acosador.

En la tabla 3, en cuanto a Distribución según nivel de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, encontramos que predomina un alta autoestima con el 43.3%, el 26.0% muestra una media baja autoestima, el 2.7% denota una baja autoestima y el 10.0% muestra una media alta autoestima; esto permite enfocarnos que su mayoría, los trabajadores tienen la capacidad de superar cualquier barrera personal, donde favorece su creatividad, son independientes, tienen facilidad de relacionarse con las personas, no necesitan la aprobación de nadie y afrontar con optimismo nuevas responsabilidades y metas. Esto es corroborado por Inca (2017), quien, en su investigación conformada por 50 trabajadores, obtiene como resultado que el 52% de su población refleja alta autoestima, el 42% autoestima moderada o promedio y 6% nivel bajo de autoestima. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores tiene actitudes positivas lo que permite brindarle confianza y seguridad de sí mismo.

En la tabla 4, se observa la Distribución según nivel en dimensión de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, donde se observa que en las dimensiones social y sí mismo general predomina un nivel alto con porcentajes de 56.7% y 49.3% respectivamente, por lo que dichos colaboradores se relacionan con facilidad en sus relaciones interpersonales por la facilidad de comunicarse y dirigirse a los demás, a su vez, son personas que se sienten bien consigo mismas, son flexibles e ingeniosas, disfrutan de desafíos y siempre están preparados para todo tipo de situaciones. Esto es corroborado por Inca (2017) con respecto a lo social, su investigación se encontró un 67% entre los niveles bajo y promedio (moderado) del total de la muestra, lo que indica que los trabajadores de esta empresa necesitan fortalecer vínculos con sus pares, jefes y clientes. El factor mejor evaluado resulta ser el factor sí mismo, obteniendo un 71% de autoestima alta, lo que señala que los trabajadores han desarrollado una valoración favorable en este aspecto.

Respecto a la dimensión familiar se evidencia que el 79.3% obtiene nivel medio alto, el 18.7% nivel bajo, el 2% nivel alto y el 0% nivel medio bajo, ello quiere decir que la familia siempre va a jugar un papel fundamental en sus vidas y por ser nuestro sustento ante cualquier dificultad que se nos presente en la vida cotidiana. Esto es corroborado por Inca (2017), en su investigación identifica el entorno familiar donde muestra un 59% de autoestima alta, en cuanto a los niveles promedio (moderado) y baja el total suman un 41%.

Es así que en la tabla 5, se presenta los resultados obtenidos al evaluar los coeficientes de correlación de Spearman, lo cual corresponde a la hipótesis general, la misma que afirma que existe una correlación significativa ($p < .01$), inversa y media entre Mobbing y Autoestima en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos; ello significa que en la medida en que los trabajadores estén expuestos a agresiones verbales, llamadas amenazadoras, críticas, entre otros, menor será su amor por sí mismos, así también menor será el respeto y aceptación hacia su propia persona. Esto es corroborado por Alcides y Puentes (2009) mencionan a (Ireland & Snowden, 2002) en su investigación indican que las personas que han sufrido acoso laboral responden de distintas formas, dentro de las cuales, las más frecuentes son las reacciones emocionales como puede ser el miedo o el enojo, esta respuesta emocional condiciona a la víctima a asumir diferentes conductas.

Alcides y Puentes (2009) mencionan a (Royal College of Nursing, 2005), en su investigación, muestra que el acoso laboral es una estrategia utilizada para intimidar a una determinada persona, viene acompañada de comportamientos que entorpecen el área laboral y personal de la víctima, además de aislar al foco de la intimidación.

De igual manera existe una correlación significativa ($p < .01$), inversa y media entre Mobbing y las dimensiones sí mismo general y social de Autoestima; por lo tanto, en la dimensión

que los trabajadores perciban acoso psicológico, sienten que no son tomados en cuenta para las reuniones o acuerdos y se les obliga a ejecutar labores que no corresponden con sus funciones y cargos, serán trabajadores que se desvaloran, no exponen lo que piensa y no se comunicará con su entorno. Esto es corroborado por Alcides y Puentes (2009) mencionan a (Goffmann, 1996), quienes indican que la víctima que ha sido aislada no recibe retroalimentación o feedback que normalmente se produciría en el intercambio social habitual, por lo que la víctima tiende a volverse desconfiado, tendencia a la depresión, ansiedad, llevando a optar un comportamiento inseguro que es visible para los demás.

Alcides y Puentes (2009) mencionan a (Luna, 2003), que las consecuencias negativas de un ambiente de acoso en el trabajo, genera que gradualmente se deteriore el clima laboral, distorsione los canales de comunicación, disminuye la creatividad, la satisfacción y la productividad.

Así también existe una correlación significativa ($p < .01$), inversa y débil entre Mobbing y la dimensión familiar de Autoestima, significa que por la magnitud de horas que los trabajadores laboran diariamente pueden pasar por situaciones vergonzosas y difamaciones frente a su superiores, jefes y compañeros, estos serán colaboradores que no se sienten capaces para mantener sus funciones o roles diarios y además presentaran dificultad para expresar sus sentimientos con libertad ya que se mantendrá de mal humor o estresado, poniéndose a la defensiva teniendo como consecuencia perdida de sueño y el impedimento de expresarse libremente en su hogar. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Rodríguez y Sanz, 2011), en la investigación realizada observaron que las consecuencias del acoso no se limitaban a la vida laboral de la víctima, sino que escala al ámbito personal y familiar, también existen consecuencias

como el insomnio, la depresión, generan conflictos que influyen en el resto de ámbitos de la víctima.

En la tabla 6, se muestra que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman, la misma que afirma que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Desprestigio laboral de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; ello significa que el trabajador mientras más lo desacrediten menor será su oportunidad de defenderse frente a los hechos ocurridos o sucedidos, minimizando sus logros alcanzados o realizados, de esa manera el trabajador no podrá ser apreciado, teniendo menor desenvolvimiento en su desarrollo de sus habilidades, se tornara inseguro, fracasado, tímido y temeroso de sí mismo. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Hirigoyen, 2001), refieren que la víctima tiene tan mala imagen de sí misma que, en muchas ocasiones, se ve imposibilitado a la hora de buscar un nuevo trabajo.

De igual manera existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Desprestigio laboral de Mobbing y la dimensión Si mismo general de Autoestima; esto quiere decir que en la medida que los trabajadores laboran pueden mantenerse en silencio o callan lo que les sucede por miedo a represaría que atenten contra su salud tanto física como psicológica, también percibe el trabajador que lo miran con desprecio o realizan algún gestos de rechazo a su persona, así también, presenta dificultad para solicitar algún permiso que sea de emergencia o salud y critican su trabajo, esto tiene como consecuencia que el trabajador reaccione de manera inadecuada, ocultando además sus habilidades y competencias de sí mismo. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Piñuel, 2001; Rojo y Cervera, 2006; Ferro, 2011) refieren que ante las conductas violentas del acosador, la única solución que encuentra la víctima

es vivir con la marginación dentro de la empresa, o bien, en el peor de los casos, abandonar voluntariamente la empresa.

También existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y débil entre Desprestigio laboral de Mobbing y las dimensiones Social y Familiar de Autoestima; por lo que el trabajador está expuesto a recibir amenazas, calumnias y murmuraciones a su espalda teniendo como consecuencia despido o abandono de trabajo, asimismo ocasiona que el trabajador se aislé de su entorno, no tenga amistades o alguna persona de confianza con quien pueda manifestar su forma de pensar y además de ello, evita que la persona participe en reuniones o actividades familiares. Esto es corroborado por Alcides y Puentes (2009) mencionan a (Goffmann, 1996) en su investigación se encontró que el individuo que es aislado de los demás, carece de la retroalimentación del intercambio social en su vida diaria, se vuelve desconfiado, depresivo, hostil, ansioso y prevenido, concibiéndose como una persona insegura al ser señalada por los demás y por la forma en que los otros lo identifican y lo reciben.

Asimismo, en la tabla 7, los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman, la misma que afirma que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Entorpecimiento del progreso de Mobbing y el Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; por este motivo, el trabajador puede ser enviado a un área de trabajo donde es aislado de los demás, también ocasiona que la persona sea humillada y ejecute labores absurdas que no sean de su competencia, esto producirá que el trabajador se le haga difícil poder afrontar algún problema que se presente, realizara sus labores de manera insatisfecha y provocara que la persona sea ansiosa e insegura. Esto es corroborado por Peralta (2004) menciona a (Zapf y Einarsen, 2001) quienes señalan que aquellas personas que se encuentran

experimentando agresión sufren de insultos continuos, apodos burlescos, aislamiento, críticas, castigo físico y exclusión del grupo.

También existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Entorpecimiento del progreso de Mobbing y las escalas Si mismo general, Social y Familiar de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; significaría que al trabajador no le asignan nuevas laborales porque degradan su manera de trabajar, donde no realiza ninguna actividad o quehacer en su área, asimismo le impiden tomar iniciativa de algún tema, esto producirá que el trabajador sea menor su autoconocimiento y respeto que tenga sobre sí mismo, poder desarrollarse y crecer en nuevos conocimientos y ser participe en actividades familiares. Esto es corroborado por Peralta (2004) menciona a (Bjorviski, 1992; Einarsen, 2000) aparecen actos de agresión más directos y aísla a la persona, se le humilla en público y se le hacen todo tipo de burlas.

En la tabla 8, se visualiza que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman la misma que evidencia que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre la Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing y la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que los compañeros o conocidos le impiden al trabajador que se exprese con libertad, ignorándolo y dejándole de dirigir la palabra, menor será su confianza, seguridad, entre otros. Esto es corroborado por Peralta (2004) menciona a (Bjorviski, 1992; Einarsen, 2000) en el que usan estrategias indirectas de acoso como extender rumores o señalar a las víctimas en busca de su degradación.

De igual manera existe una correlación significativa ($p < .01$), inversa y media entre la Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing y la dimensión Si mismo general de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; ello significa que ignoran

o evitan su presencia del trabajador, no responden a sus preguntas y generalmente lo tratan como si fuera invisible, esto conlleva a que el trabajador no presente su propio juicio, aceptándose y respetándose. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) menciona a (Arbonés, 2014; Gonzalez y Delgado, 2008), refieren que la conducta engloba los actos del acosador que buscan disminuir la posibilidad de comunicación del acosado con el resto de los compañeros, privándole de su derecho a expresarse o hacerse escuchar.

También se evidencia una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y débil entre Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing y las dimensiones Social y Familiar de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que devuelven, abren o interceptan la correspondencia del trabajador, así como no pasarle las llamadas o dicen que no se encuentra y pierden u olvidan los encargos del trabajador, ocasionando que carezca de valoración de amistades, desinteresado por su familia, entre otros. Esto es corroborado por De Manuel & Prieto (2016) mencionan a (Padiá y De La Iglesia, 2002) refiere que la víctima, por diversas razones, características, o circunstancias, no se integre con el resto de los compañeros, y por ello sea discriminado o sean vistos como rivales a la hora de conseguir un ascenso en la empresa

En la tabla 9, se visualiza que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman la misma que evidencia que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Intimidación encubierta de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que reciben llamadas telefónicas o escritos amenazantes, insultos o acusaciones provocando daño al trabajador, resulta que presentara menor su confianza y seguridad hacia su persona. Esto es corroborado por Alcides y Puente (2009) mencionan a (Trujillo, Valderrabano & Hernández, 2007), que el empleo de acciones que buscan

intimidar sin dejar huella de la conducta hostil realizado, buscando culpabilizar y demonizar al trabajador, quien en un momento dado cargará con la culpa de todo lo que sale mal.

De igual manera existe una correlación significativa ($p < .01$), inversa y media entre Intimidación encubierta de Mobbing y la dimensión Si mismo general, social y familiar de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que le ocasionan a propósito gastos u horas para perjudicar al trabajador, también manipulan sus herramientas de trabajo o le sustraen algunas de sus pertenencias y documentos de trabajo, ocasionando que el trabajador se quede en silencio, se estrese, no exprese su malestar ante algún comentario. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Zapf y Gross, 2001), refieren que la intimidación laboral ocurre igualmente en el momento en que alguien es atormentado, ofendido y socialmente excluido, así como cuando debe realizar tareas humillantes en una posición de inferioridad.

En cuanto a la tabla 10, se muestra que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman, la misma que afirma que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Intimidación manifiesta de Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que sus superiores, jefes o compañeros no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir el trabajador y también pueden interrumpen cada vez que hable, teniendo en cuenta que el trabajador se torna explosivo, con ira, entre otro. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Hubert, 1997; citado en Hubert y Van Veldhoven, 2001), refieren que el hostigamiento laboral a la humillación, intimidación o conducta hostil, dirigida siempre a la persona que frecuenta el mismo lugar por un periodo largo de tiempo y que presenta dificultades para defenderse.

Igualmente existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Intimidación manifiesta de Mobbing y la dimensión Si mismo general de Autoestima, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que tanto sus superiores o compañeros de trabajo le alzan el tono de voz, le gritan o le regañan en voz alta, recibiendo asimismo amenazas, provocando que la persona se torne insegura, de mal humor, entre otros. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Luna, 2003) refieren que la violencia en el lugar de trabajo les incorpora a las agresiones físicas la existencia de conductas verbales o físicas amenazantes, intimidatorias, abusivas o de acoso.

De igual manera existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y débil entre Intimidación manifiesta de Mobbing y la dimensión Social de Autoestima, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que el trabajador es expuesto a ser ridiculizado ante los demás, se burlan de él y ocasiona que sea menor su forma de interactuar, de expresarse, de comunicarse, entre otros. Esto es corroborado por Olmedo y Gonzales (2016) mencionan a (Hubert y Veldhoven, 2001), según estos autores, el fenómeno de Mobbing, el agresor intenta maximizar los efectos positivos, y minimizar los riesgos que la conducta de hostigamiento conlleva (tales como venganza, condena social, o reprimenda del jefe).

Incluso no se encontró evidencia de una correlación significativa ($p > .05$), entre Intimidación manifiesta de Mobbing y la dimensión Familiar de Autoestima, en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos; ello significa que las decisiones que el trabajador tome son siempre cuestionadas o contrariadas frente a los demás y origina que el trabajador no se limite en su comunicación y cumpla con normalidad su rol dentro de la familia.

En la tabla 11, se visualiza que los resultados obtenidos del coeficiente de correlación de Spearman la misma que evidencia que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$),

inversa y media entre Desprestigio Personal de Mobbing y Autoestima, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que su jefe o compañeros critican su vida privada del trabajador, también lo ridiculizan o se burlan de su vida privada, obteniendo que la persona se mantenga aislado de todos, no expresa sus emociones, entre otros. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Hirigoyen, 2001; Piñuel, 2009), refieren que el acoso laboral perverso cuenta con un perfil del acosador que es seductor, lo que hace que rápidamente se gane la confianza de la víctima, la cual le confiesa datos relevantes sobre su vida privada que el acosador utilizará en su contra para hacerle daño.

De igual manera existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y media entre Desprestigio Personal de Mobbing y la dimensión Si mismo general de Autoestima, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; ello significa que tratan al trabajador como si fuera un enfermo mental o dan a entender eso frente a los demás, también intentan obligarlo a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica, obteniendo que la persona no reconozca sus propios cambios, se torne tímido en sus relaciones y guarde rencor. Esto es corroborado por De Miguel & Prieto (2016) mencionan a (Luna, 2003) refieren que en el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político.

También se evidencia una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y débil entre Desprestigio Personal de Mobbing y la dimensión Social de Autoestima, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; ello significa que al trabajador lo agreden o se burlan de sus convicciones políticas o creencias religiosas, menor será su confianza, seguridad ante los demás, se muestra hostil y agresivo. Esto es corroborado por De miguel y Prieto (2016) (Arbonés, 2014; Gonzalez y Delgado, 2008), refieren que aquellas actuaciones del sujeto activo que

desembocan en una desacreditación de la víctima, con una pérdida de su reputación, tanto la personal como la laboral.

Asimismo, se evidencia que no se encontró evidencia de correlación significativa ($p > .05$) de la escala de acoso Desprestigio Personal de Mobbing y la dimensión Familiar de Autoestima, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos; esto significa que le dirigen insultos o comentarios denigrantes hacia al trabajador, obteniendo que el trabajador maneje de manera adecuada cualquier situación, tomar decisiones, entre otro.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- En la Tabla 2, en cuanto a la subescala de Mobbing predominante en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, se precisó que predomina un 11.1% en Incomunicación o bloqueo de la comunicación y un 29.0% en Intimidación encubierta.
- En la Tabla 3, el nivel de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, se encuentra que en su mayoría existe un nivel alto 43.3%. Y en la Tabla 4, se encuentra en un nivel alto en la subescala si mismo (49.3%) y social (56.7%).
- En la Tabla 5, la correlación de Spearman existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversamente y medio entre Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- En la Tabla 6, la relación entre los indicadores, se encuentra que en la prueba de correlación de Spearman se evidencia que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversamente y medio entre la escala de Desprestigio Laboral de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- En la Tabla 7, se aprecia que existe una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversamente y medio entre la escala de Entorpecimiento del progreso de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- En la Tabla 8, se evidencia una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y medio entre la escala de Incomunicación o bloqueo de la comunicación de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

- En la Tabla 9, se encontró correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y medio entre la escala de Intimidación encubierta de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- En la Tabla 10, se evidencia correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y medio entre la escala Intimidación manifiesta de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.
- En la Tabla 11, se encontró evidencia de la existencia de una correlación altamente significativa ($p < .01$), inversa y medio entre la escala de Desprestigio personal de Mobbing con la Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

5.2. RECOMENDACIONES

- Es necesario que la empresa realice programas preventivos donde se aborde el acoso psicológico en las modalidades de incomunicación y bloqueo de la comunicación, con el fin que este sea erradicado.
- Se debe de incrementar la autoestima de los trabajadores que poseen niveles bajos mediante la aplicación de programas de salud mental, con el objetivo de velar por el bienestar del trabajador para mejorar el rendimiento de las actividades dentro de la empresa.
- Los supervisores deben de repartir boletín informativo, para prevenir el acoso psicológico, asimismo se debe de establecer lazos de comunicación y trabajo en equipo para evitar cualquier aislamiento en los trabajadores.
- Realizar actividades donde todos los trabajadores/colaboradores sean partícipes para establecer mejor las relaciones y que se conozcan mejor y también se debe de crear una cultura contra el acoso psicológico para poder fomentar un clima de confianza, compañerismo y libertad de expresión.
- Es necesario que exista un comité o un grupo de apoyo para brindar soluciones ante cualquier problema que se presente en los trabajadores/colaboradores.
- Los colaboradores deben evitar difundir cualquier tipo de rumor o comentario sin antes haber informado a su jefe inmediato.
- Es necesario solicitar una reunión con el ingeniero residente con quien se obtuvo todos los permisos, y se sugiere realizar un informe oral a partir de los resultados obtenidos de la investigación. A demás de brindarle recomendaciones y acciones a tomar para evitar el surgimiento del mobbing y potenciación del autoestima.

CAPITULO VI:
REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. REFERENCIAS:

ACP (2009) *Escala de Autoestima Coopersmith SEI*. Versión completa.

Alcides, J. & Puentes, A. (2009) Rasgos de Personalidad y Autoestima en víctimas de Acoso Laboral. Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. *REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA* - Vol. 6, No 1, 2010 Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v6n1/v6n1a05.pdf>

Branden, N. (1995) *Desarrollo de la autoestima "Tu vida es importante. Respétala. Lucha por alcanzar tus más altas posibilidades."* - Los seis pilares de la autoestima. Barcelona: Paidós.

Casahuilla, R. (2016) *Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Chilca- 2015*. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/949/TTS_44.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ces (sf) El Mobbing, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002. *REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES* 37. Recuperado de: http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/37/juris3.pdf

De Miguel, V. & Prieto, J. (2016) El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba. Bolivia. *Red de Revistas Científicas*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>

- Del Castillo, A. (2016) *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo Lipt – 60 en la municipalidad distrital de independencia de Huaraz*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/259/delcastillo_ga.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Espino, P. (sf) *La inserción laboral y su determinante la autoestima*. Recuperado de: http://www.eduinnova.es/feb2010/INSERCION_AUTOESTIMA.pdf
- García, M. & Moreno, J. & Rivera, J. & Fragozo, M. & Murillo, L. (2014) *Cartilla de Acoso laboral en Colombia*. Facultad de Medicina división de salud pública. (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/2013/1/Acoso_laboral_Colombia.pdf
- González, J. & Rodríguez, M. (2005) *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. El LIPT-60 Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado*. Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática. Madrid: Editorial EOS. Recuperado de: <http://www.gonzalezderivera.com/art/pdf/manual-lipt60.pdf>
- Gutiérrez, E. (2010). *El acoso psicológico en el trabajo y su impacto en el clima laboral, en una organización educativa y otra de salud* (Tesis de postgrado) Universidad autónoma de Querétaro. Santiago de Querétaro. Recuperado de: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/2342/1/RI000878.pdf>
- Hernández, R. & Fernández, C. & Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación*. (6ta edición), México: Editorial Mc Graw Hill.
- Inca, L. (2017) *Niveles de autoestima en los trabajadores de la empresa Grupo Cabal* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Recuperado de:

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1404/TRAB.SUFIC.PROF.%20INCA%20L%C3%93PEZ%20LILIANA%20HAYDE%C3%89.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lara, A. & Verduzco, A. & Acevedo, M. & Cortés, J. (sf) Validez y confiabilidad del inventario de autoestima de Cooper Smith para adultos, en población mexicana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 25, núm. 2, 1993, pp. 247-255. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/805/80525207.pdf>

Laucata, E. (2016) *El Mobbing en obreros de construcción de lima metropolitana*. Lima – Perú. (Tesis de pregrado) Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8182/LAUCATA_LUNA_EDGAR_MOBBING.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Loli, A. & Cuba, E. (2007) Autoestima y compromiso organizacional en trabajadores de una universidad pública de provincias. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN PSICOLOGÍA - VOL. 10, N° 1*. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v10n1/v10n1a06.pdf>

López, M. & Vásquez P. (sf) *El Mobbing en las organizaciones. La ausencia de un concepto global y único*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Lalito/Downloads/Dialnet-ElMobbingEnLasOrganizaciones-2499437.pdf>

Martínez, M. & Irurtia, MJ. & Camino, C. & Torres, H. & Queipo, D. (2012) El acoso psicológico en el trabajo o Mobbing: patología emergente. *Gac. int. cienc. forense ISSN 2174-9019*. Recuperado de: https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf

Olmedo, M. & González, P. (2016) - La violencia en el ámbito laboral: La problemática conceptualización del Mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Revista vol. 4, n.o 2, 107-128*. Recuperado de: [file:///C:/Users/Lalito/Downloads/482-1528-1-SM%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lalito/Downloads/482-1528-1-SM%20(1).pdf)

- Paz, D. (2016) *Relación entre clima social familiar y la autoestima en estudiantes de la escuela profesional de psicología del primer ciclo de la universidad católica los ángeles de Chimbote. Piura 2015.* (Tesis de pregrado). Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/122/PAZ_IRRAZABAL_DIPSON_OMAR_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_AUTOESTIMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peralta, M. (2004) El acoso laboral - Mobbing- Perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales, no. 18.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/815/81501811.pdf>
- Perú 21 (2015) *Perú: Casi un tercio de mujeres aún sufre acoso laboral.* Recuperado de: <https://peru21.pe/lima/peru-tercio-mujeres-sufre-acoso-laboral-171262-noticia/el-9/12/2019>.
- Pilcón, K. (2016) *Hostigamiento psicológico laboral y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una institución educativa estatal de Trujillo.* (Tesis pregrado). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2883/1/RE_PSICO_KATHIA.PILCON_HOSTIGAMIENTO.PSICOLOGICO_DATOS.PDF
- Prieto, B. & Mendoza, A. & Martínez, K. & Camacho, E. (2017) Evaluación de intervención formativa sobre el reconocimiento del acoso a un grupo de trabajadores de servicios de limpieza. *Versión On-line ISSN 1989-7790 versión impresa ISSN 0465-546X* Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400300
- Sajbin, S. (2015) *Acoso laboral y su relación de género en tres áreas laborales de un hospital privado en escuintla* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Region de

- Escuintla. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Sajbin-Santiago.pdf>
- Sánchez, H & Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Seminario, E. (2018) *Nivel de autoestima en trabajadores del centro de salud Ayabaca - Piura 2018*. (Tesis de pregrado). Piura – Perú. Recuperado de: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2637/AUTOESTIMA_ADULTEZ_SEMINARIO_SANTUR_ELISA_MARIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Soto, A (2012). *Relación entre acoso laboral (mobbing) y autoestima en una empresa de call center*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. (Tesis de pregrado) Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Soto-Ana.pdf>
- Test, J. (2006) *Escala de Autoestima de Coopersmith*. Adultos SEI de Stanley Coopersmith versión completa. Manual.
- Trigozo, G. (2018) *Nivel de acoso laboral en trabajadores de las áreas de almacén, acondicionado y producción de un laboratorio farmacéutico de Lima-Perú*. (Tesis de pregrado). Universidad Garcilaso de la Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2359/TRAB.SUF.PROF.Gunther%20Jhuni%C3%B3r%20Trigozo%20Soto.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vidal, M. (s f.) *El Mobbing en el trabajo. Su problemática*. Profesora titular de Historia de la Farmacia y Legislación Farmacéutica. Facultad de Farmacia. Valencia. Recuperado de: https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

6.2. ANEXOS

ANEXO A:

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a trabajadores de una construcción civil en la ciudad de Olmos.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar la relación entre Mobbing y Autoestima en trabajadores de construcción civil en la ciudad de Olmos.
- El procedimiento consiste en completar los datos más relevantes y después proceder a marcar la alternativa que le parece más semejante.
- El tiempo de duración de mi participación es de 30 minutos por ambas pruebas.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme en participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Puedo contactarme con la autora de la investigación Patricia Reto Canales, mediante correo electrónico o llamada telefónica para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones **ACEPTO** ser participante de la investigación.

Trujillo, _____ de _____ del 20____.

Nombre y Apellidos

N° DNI

En caso de alguna duda o inquietud sobre la participación en el estudio, puede escribir al correo electrónico patricia.retoc@gmail.com

ANEXO B:

CUADERNILLO DEL INSTRUMENTO

LIPT – 60

El cuestionario, tiene como objetivo conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas en el lugar de trabajo.

PREGUNTAS

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

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

CUESTIONARIO SEI

Este test tiene por objeto evaluar el sentimiento de satisfacción que la persona tiene en sí misma.

PREGUNTAS

1. Usualmente las cosas no me molestan.
2. Me resulta difícil hablar frente a un grupo.
3. Hay muchas cosas de mí que cambiaría si pudiese.
4. Puedo tomar decisiones sin mayor dificultad.
5. Soy muy divertido(a).
6. Me altero fácilmente en casa.
7. Me toma mucho tiempo acostumbrarme a cualquier cosa nueva.
8. Soy popular entre las personas de mi edad.
9. Generalmente mi familia considera mis sentimientos.
10. Me rindo fácilmente.
11. Mi familia espera mucho de mí.
12. Es bastante difícil ser "Yo mismo".
13. Me siento muchas veces confundido.
14. La gente usualmente sigue mis ideas.
15. Tengo una pobre opinión acerca de mí mismo.
16. Hay muchas ocasiones que me gustaría irme de mi casa.
17. Frecuentemente me siento descontento con mi trabajo.
18. No estoy tan simpático como mucha gente.
19. Si tengo algo que decir, usualmente lo digo.
20. Mi familia me comprende.
21. Muchas personas son más preferidas que yo.
22. Frecuentemente siento como si mi familia me estuviera presionando.
23. Frecuentemente me siento desalentado con lo que hago.
24. Frecuentemente desearía ser otra persona.
25. No soy digno de confianza.

ANEXO C:

PROTOCOLOS DE RESPUESTAS

LIPT – 60

Edad: Estado Civil: Nivel de Educación:

Tiempo Laborando: Puesto:

INSTRUCCIONES:

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y señala una de ellas, **marcando con un aspa** la alternativa elegida.

El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto.

El uno (“1”) si la ha experimentado un poco.

El dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente.

El tres (“3”) si la ha experimentado bastante.

El cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente.

1	0	1	2	3	4
2	0	1	2	3	4
3	0	1	2	3	4
4	0	1	2	3	4
5	0	1	2	3	4
6	0	1	2	3	4
7	0	1	2	3	4
8	0	1	2	3	4
9	0	1	2	3	4
10	0	1	2	3	4
11	0	1	2	3	4
12	0	1	2	3	4
13	0	1	2	3	4
14	0	1	2	3	4
15	0	1	2	3	4
16	0	1	2	3	4
17	0	1	2	3	4
18	0	1	2	3	4
19	0	1	2	3	4
20	0	1	2	3	4

21	0	1	2	3	4
22	0	1	2	3	4
23	0	1	2	3	4
24	0	1	2	3	4
25	0	1	2	3	4
26	0	1	2	3	4
27	0	1	2	3	4
28	0	1	2	3	4
29	0	1	2	3	4
30	0	1	2	3	4
31	0	1	2	3	4
32	0	1	2	3	4
33	0	1	2	3	4
34	0	1	2	3	4
35	0	1	2	3	4
36	0	1	2	3	4
37	0	1	2	3	4
38	0	1	2	3	4
39	0	1	2	3	4
40	0	1	2	3	4

41	0	1	2	3	4
42	0	1	2	3	4
43	0	1	2	3	4
44	0	1	2	3	4
45	0	1	2	3	4
46	0	1	2	3	4
47	0	1	2	3	4
48	0	1	2	3	4
49	0	1	2	3	4
50	0	1	2	3	4
51	0	1	2	3	4
52	0	1	2	3	4
53	0	1	2	3	4
54	0	1	2	3	4
55	0	1	2	3	4
56	0	1	2	3	4
57	0	1	2	3	4
58	0	1	2	3	4
59	0	1	2	3	4
60	0	1	2	3	4

POR FAVOR, ASEGURESE DE QUE HA CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS.

CUESTIONARIO SEI

Por favor, lee las frases que figuran a continuación y **marcando con un aspa** la alternativa elegida, de acuerdo a los siguientes criterios:

V cuando la frase **SI** coincide con su forma de ser o pensar.

F si la frase **NO** coincide con su forma de ser o pensar.

1	V	F
2	V	F
3	V	F
4	V	F
5	V	F
6	V	F
7	V	F
8	V	F
9	V	F
10	V	F
11	V	F
12	V	F
13	V	F

14	V	F
15	V	F
16	V	F
17	V	F
18	V	F
19	V	F
20	V	F
21	V	F
22	V	F
23	V	F
24	V	F
25	V	F

POR FAVOR, ASEGURESE DE QUE HA CONTESTADO TODAS LAS PREGUNTAS.

ANEXO D:

Tabla A1

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en el Inventario de Acoso Psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos

	Z de K-S	Sig.(p)
Desprestigio Laboral	,366	,000 **
Entorpecimiento del progreso	,359	,000 **
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	,433	,000 **
Intimidación encubierta	,420	,000 **
Intimidación manifiesta	,342	,000 **
Desprestigio Personal	,447	,000 **

Nota:

N : Tamaño de muestra

KS: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

**p< .01

En la Tabla A1, se muestra que según la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, la distribución de las puntuaciones obtenidas por trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos, participantes en la investigación, presentan diferencia altamente significativa ($p<.01$), con la distribución normal.

Tabla A2

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las puntuaciones en la Escala de Autoestima de Cooper Smith, en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos

	Z de K-S	Sig.(p)
Autoestima	,250	,000 **
Sí mismo general	,293	,000 **
Social	,319	,000 **
Familiar	,464	,000 **

Nota:

N : Tamaño de muestra

KS: Estadístico de Kolmogorov-Smirnov

**p< .01

En la Tabla A2, se muestra que según la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov, la distribución de las puntuaciones obtenidas en la Escala de Autoestima de Cooper Smith, en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos, difieren de manera altamente significativa ($p < .01$), con la distribución normal, tanto a nivel general como en sus escalas: Sí mismo general, Social y Familiar. De los resultados obtenidos se establece que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre las variables en estudio se usaría el coeficiente de correlación de Speaman.

Tabla A3

Confiabilidad de la Escala de Autoestima en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

	α	N° Ítems
Autoestima	.91	25
Sí mismo general	.89	13
Social	.73	6
Familiar	.58	6

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Los resultados que se presentan en la tabla A3, referentes a la confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Autoestima, calculada mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, en participantes en la investigación, evidenciaron en la escala global una confiabilidad calificada como elevada a nivel general en Autoestima (.91) y en la escala Si mismo general (.89) califica como muy buena; en la escala Social (.73) como respetable y finalmente en la escala Familiar la confiabilidad fue de .58.

Tabla A4

Confiabilidad del Inventario de Acoso Psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos

Escala	α	N° Ítems
Desprestigio Laboral	.91	14
Entorpecimiento del progreso	.90	7
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	.84	9
Intimidación encubierta	.89	7
Intimidación manifiesta	.81	6
Desprestigio Personal	.77	7

Nota:

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

a: Confiable para realizar investigación

En la Tabla A4, se presenta el análisis de la consistencia interna del Inventario de Acoso Psicológico laboral en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, mediante el cálculo del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, visualizando que la confiabilidad en las escalas: Desprestigio Laboral (.91), Entorpecimiento del progreso (.90), califica como elevada; en las escalas: Incomunicación o bloqueo de la comunicación (.84), Intimidación encubierta (.89) y Intimidación manifiesta (.81) califica como muy buena; y en la escala Desprestigio Personal (.77), califica como respetable.

Tabla A5

Evaluación de ítems a través del coeficiente de correlación ítem-test corregido de la Escala de Autoestima en trabajadores de una empresa de construcción civil en el Distrito de Olmos

Ítem	Ritc
Ítem 01	,23
Ítem 02	,76
Ítem 03	,57
Ítem 04	,50
Ítem 05	,51
Ítem 06	,69
Ítem 07	,69
Ítem 08	,36
Ítem 09	,20
Ítem 10	,67
Ítem 11	,37
Ítem 12	,81
Ítem 13	,75
Ítem 14	,21
Ítem 15	,69
Ítem 16	,64
Ítem 17	,59
Ítem 18	,65
Ítem 19	,36
Ítem 20	,37
Ítem 21	,61
Ítem 22	,74
Ítem 23	,69
Ítem 24	,75
Ítem 25	,32

Nota:

ritc: Coeficiente de correlación ítem-test corregido

Ítem válido se coeficiente de correlación ítem-test es mayor o igual a 0.20.

Los resultados presentados en la Tabla A5, permiten observar que el total de ítems que constituyen la Escala de Autoestima, en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, presentan índices de correlación ítem-test corregidos con valores superiores a .20, los mismos que fluctúan entre .23 a .75.

Tabla A6

Evaluación de ítems a través del coeficiente de correlación Ítem-test corregido del Inventario de Acoso Psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos.

Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem 01	,49	Ítem 31	,25
Ítem 02	,76	Ítem 32	,60
Ítem 03	,85	Ítem 33	,63
Ítem 04	,53	Ítem 34	,81
Ítem 05	,40	Ítem 35	,86
Ítem 06	,40	Ítem 36	,54
Ítem 07	,72	Ítem 37	,87
Ítem 08	,54	Ítem 38	,88
Ítem 09	,72	Ítem 39	,81
Ítem 10	,42	Ítem 40	,40
Ítem 11	,71	Ítem 41	,86
Ítem 12	,71	Ítem 42	,75
Ítem 13	,29	Ítem 43	,74
Ítem 14	,60	Ítem 44	,80
Ítem 15	,77	Ítem 45	,78
Ítem 16	,86	Ítem 46	,71
Ítem 17	,49	Ítem 47	,74
Ítem 18	,60	Ítem 48	,73
Ítem 19	,71	Ítem 49	,66
Ítem 20	,90	Ítem 50	,12
Ítem 21	,65	Ítem 51	,43
Ítem 22	,62	Ítem 52	,72
Ítem 23	,65	Ítem 53	,84
Ítem 24	,63	Ítem 54	,59
Ítem 25	,56	Ítem 55	,78
Ítem 26	,61	Ítem 56	,88
Ítem 27	,88	Ítem 57	,80
Ítem 28	,75	Ítem 58	,42
Ítem 29	,72	Ítem 59	,77
Ítem 30	,84	Ítem 60	,79

Nota:

ritc: Coeficiente de correlación ítem-test corregido

Ítem válido se coeficiente de correlación ítem-test es mayor o igual a 0.20.

Los resultados presentados en la Tabla A6, permiten observar que cincuenta y nueve de los ítems que constituyen el Inventario de Acoso psicológico laboral (LIPT-60), en trabajadores de construcción civil en el Distrito de Olmos, presentan índices de correlación ítem-test corregidos con valores superiores a .20, los mismos que fluctúan entre .25 a .90; Solo el ítem cincuenta presenta un índice de correlación ítem test corregido con un valor de .12; sin embargo al eliminar el referido ítem, la confiabilidad en vez de incrementar, disminuye su valor.