

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**



**ACOSO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO  
EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA ENTIDAD  
PÚBLICA DE TRUJILLO**

TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

**AUTORA:**

Br. Rodríguez Rodríguez Jossellyn Brizeth

**ASESORA:**

Dra. Silva Ramos Lidia Mercedes

**TRUJILLO - PERÚ**

2019

**ACOSO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN  
LOS FUNCIONARIOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE  
TRUJILLO**

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado Calificador

Cumpliendo con lo estipulado en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Medicina Humana, Escuela Profesional de Psicología, someto a vuestro juicio profesional la tesis titulada: **“ACOSO LABORAL Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN LOS FUNCIONARIOS DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE TRUJILLO”**, realizada con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Psicología.

Con la confianza de que se le otorgará el valor justo y mostrando apertura a las sugerencias y apreciaciones que se brinden a la investigación agradezco por anticipado su destacada participación.

Trujillo, Febrero del 2019

Br. JOSSELLYN BRIZETH RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo va dedicado primero a mi madre Susan, por todo su sacrificio y esfuerzo por que a pesar de haber estado sola pudo sacarme adelante y guiarme por el buen camino, por su apoyo, consejos, comprensión y respaldo en todo momento.

A mí querida abuela, que siempre ha tenido las palabras correctas para brindarme soporte en esta travesía, por apoyar a mi madre en mi crianza y crear en mí, mis valores, principios, carácter, empeño, perseverancia y coraje para conseguir mis objetivos.

A mis pequeños hermanos, para que vean en mí un ejemplo a seguir.

A todas aquellas personas que, de alguna forma, son parte de la culminación de este proyecto, principalmente a mis profesores y amigos por su aliento y ayuda incondicional.

## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradezco a Dios, porque sin él, este logro no sería posible.

Agradezco a mi madre y abuela por su apoyo constante en cada faceta de mi carrera universitaria. Gracias por alentarme a continuar con este proyecto y estar conmigo siempre. En especial, agradezco a mi mamá por su ayuda incondicional en el desarrollo de la tesis, por su motivación y comprensión en los momentos más difíciles.

A mi asesora de tesis, Mercedes Silva Ramos porque siempre tuvo el tiempo y la paciencia para guiarme en cada paso de esta investigación, el apoyo y motivación durante todo este tiempo.

Al Poder Judicial que permitió el acceso a su personal para la realización de este estudio y a todos esos trabajadores que aceptaron voluntariamente participar en la investigación.

A mis amigos, y demás familiares por darme el soporte emocional en los momentos que más lo necesitaba.

## **DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD**

Yo, Josselyn Brizeth Rodríguez Rodríguez, identificada con DNI número 70538461, Bachiller en Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, manifiesto por escrito que:

1. El presente informe de investigación es de mi autoría
2. Los resultados obtenidos en la investigación que se presentó como tesis final, previa a la obtención del título de Licenciada en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales.
3. La tesis no es plagio

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuestos de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

.....

Josselyn Brizeth Rodríguez Rodríguez

DNI 70538461

AUTORA

## INDICE DE CONTENIDO

Presentación.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimientos.....	v
Declaración de Autenticidad.....	vi
Índice de contenido.....	07
Índice de tablas y figuras.....	09
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
CAPITULO I: MARCO METODOLÓGICO.....	14
1.1 EL PROBLEMA.....	15
1.1.1 Delimitación del problema.....	15
1.1.2 Formulación del problema.....	17
1.1.3 Justificación del estudio.....	17
1.1.4 Limitaciones.....	18
1.2 OBJETIVOS.....	18
1.2.1 Objetivos generales.....	18
1.2.2 Objetivos específicos.....	19
1.3 HIPÓTESIS.....	19
1.3.1 Hipótesis general.....	19
1.3.2 Hipótesis específica.....	19
1.4 VARIABLES E INDICADORES.....	19
1.5 DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	20
1.5.1 Tipo de investigación.....	20
1.5.2 Diseño de investigación.....	20

1.6	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	21
1.6.1	Población.....	21
1.6.2	Muestra .....	21
1.7	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	22
1.7.1	Instrumentos:.....	22
1.8	PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	29
1.9	ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	30
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL TEÓRICO .....		23
2.1	ANTECEDENTES.....	32
2.1.1	A nivel Internacional: .....	32
2.2	MARCO TEORICO:.....	34
2.2.1	Acoso Psicológico:.....	34
2.2.2	Bienestar Psicológico:.....	40
2.2.3	Funcionarios:.....	47
2.3	MARCO CONCEPTUAL.....	48
CAPITULO III: RESULTADOS .....		48
CAPITULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....		59
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		64
CONCLUSIONES .....		65
RECOMENDACIONES .....		66
CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		67
ANEXOS.....		72

## INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<b>Tabla N° 1.</b> Correlación entre el Acoso Laboral y Bienestar Psicológico en funcionarios de Trujillo .....	49
<b>Tabla N° 2.</b> Distribución según frecuencias según nivel de Acoso Laboral en funcionarios de una entidad pública de Trujillo .....	50
<b>Tabla N° 3.</b> Distribución según nivel de Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.....	51
<b>Tabla N° 4.</b> Correlación entre el Desprestigio Laboral y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo .....	52
<b>Tabla N° 5.</b> Correlación entre el Entorpecimiento del Progreso y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo .....	53
<b>Tabla N° 6.</b> Correlación entre el Bloqueo de la Comunicación y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo .....	54
<b>Tabla N° 7.</b> Correlación entre la Intimidación Encubierta y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo .....	55
<b>Tabla N° 8.</b> Correlación entre la Intimidación Manifiesta y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo .....	56
<b>Tabla N° 9.</b> Correlación entre Desprestigio Personal y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo .....	57

## **RESUMEN**

La presente investigación analiza la relación entre el acoso laboral y el bienestar psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo; fue de tipo sustantivo, utilizando un diseño correlacional; contó con una población de 900 funcionarios del Poder Judicial, de edades entre 25 a 60 años, de ambos sexos, con más de 6 meses en el puesto de trabajo. La muestra fue probabilístico simple y constituyó a 269 funcionarios. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Estrategias de Acoso laboral de González de Rivera (2003) y la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez Cánovas (2007). Se concluyó lo siguiente: se encontró correlación altamente significativa, inversa y en grado medio entre Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo y el mayor porcentaje de sujetos evaluados, tanto a nivel general y en las dimensiones, del Acoso Laboral y Bienestar Psicológico se encontró ubicado en un nivel bajo.

Palabras claves: Acoso Laboral y Bienestar Psicológico, funcionarios.

## **ABSTRACT**

The present investigation analyzes the relationship between labor harassment and psychological well-being in officials of a public entity of Trujillo; it was of a substantive type, using a correlational design; It counted on a population of 900 officials of the Judicial Power, of ages between 25 to 60 years, of both sexes, with more than 6 months in the workplace. The sample was simple probabilistic and constituted 269 officials. For the collection of data, the González de Rivera Workplace Bullying Strategies Questionnaire (2003) and the Sánchez Cánovas Psychological Wellbeing Scale (2007) were used. The following was concluded: a highly significant, inverse and intermediate correlation between Labor Harassment and Psychological Wellbeing was found in the officials of a public entity in Trujillo and the highest percentage of subjects evaluated, both at the general level and in the dimensions, of the Labor Harassment and Psychological Wellbeing was found at a low level.

**KEYWORDS:** Workplace Harassment and Psychological Well-Being, workers.

## INTRODUCCIÓN

El acoso laboral está compuesto por diversos comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, que se da de forma regular, durante un tiempo prolongado, ejecutado por una o un grupo de personas sobre otra en el lugar de trabajo (Leymann 1980). Por otra parte, el bienestar psicológico es “aquel sentido de felicidad que es una percepción subjetiva; aquella capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida, o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas en diferentes ámbitos de su vida” (Sánchez-Cánovas 2007).

En el Perú, se ha reportado que un 47% de la población ha sido víctima alguna vez de Acoso Laboral y a nivel mundial afecta al 15% de los trabajadores.

De esta manera se generan espacios de trabajo hostiles que conllevan al acosado a percibir un grado de insatisfacción e incomodidad consigo mismo, debido a que la víctima cree que es inferior al acosador.

Actualmente no existen estudios dentro de este contexto que afirmen la relación entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico, debido a ello se creyó necesario tomar esta temática como estudio, buscando analizar la relación entre ambas variables.

El estudio se dividió en seis capítulos, los cuáles se describen a continuación:

En el Capítulo I se desarrolló el marco metodológico, donde abarcó el problema de investigación, la formulación del problema, la justificación del estudio, las limitaciones, los objetivos, las hipótesis, las variables e indicadores, el diseño de ejecución, la población y muestra, las técnicas e instrumentos, el procedimiento de recolección de datos y el análisis estadístico.

En el Capítulo II, se presentó el marco referencial científico, detallando los antecedentes, marco teórico de las variables y el marco conceptual.

En el Capítulo III, se presentó los resultados en las tablas organizadas según los objetivos generales y específicos.

En el Capítulo IV, el análisis de resultados, donde se presentó la discusión de lo hallado contrastando hipótesis y marco referencial científico.

En el Capítulo V, las conclusiones y recomendaciones y en el Capítulo VI las referencias y anexos requeridos.

**CAPITULO I**  
**MARCO METODOLÓGICO**

## **1.1 EL PROBLEMA**

### **1.1.1 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

En todas las organizaciones, se han presentado riesgos y amenazas que han afectado la salud y el bienestar de los trabajadores; sin embargo existe un fenómeno que día a día va creciendo en la mayoría de las empresas “El Acoso Psicológico en el Trabajo”, que no es un concepto nuevo como generalmente se piensa, sino que tiene una antigüedad incluso igual que el ámbito organizacional, a diferencia que en la actualidad se han reportado a las autoridades el creciente aumento de las mismas, cosa que antes no se ejercía.

El Acoso Psicológico permaneció en los lugares de trabajo por mucho tiempo, a través de las personas que callaban y ocultaban estos sucesos. Actualmente se sabe que este tipo de acoso afecta al 15% de los trabajadores a nivel mundial, y se da en la mayoría de empresas. Lo más sobresaliente de este fenómeno, es que la mayoría de estudios existentes sobre acoso psicológico a nivel internacional son provenientes de Europa. Asimismo, estos estudios son empíricos orientados a las mediciones cuantitativas del fenómeno, a la enumeración de las conductas hostiles más habituales y sus características sociodemográficas; esto se menciona a través del meta-análisis de 86 estudios empíricos, elaborado por Topa, G. (2007). De igual manera, una recopilación de Einarsen y Hauge (2006), en la que se hace una exploración literaria sobre los antecedentes y las consecuencias del acoso psicológico en el trabajo, dentro de sus conclusiones afirma que la mayoría de las investigaciones provienen del norte de Europa, y en particular de los países nórdicos.

Breña (2003), considera que en Hispanoamérica, que tiene otro tipo de sociedad tradicional se debería ensayar instrumentos propios de medición que recojan nuestro tipo de realidad. Es por ello, que en nuestro país, se hace necesario realizar una aproximación a esta problemática para el conocimiento y la ciencia, con un instrumento construido y validado en nuestro país como es el LIPT-60 Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento del Acoso Laboral de Gonzales de Rivera y la Escala de Bienestar Psicológico EBP de Sánchez - Cánovas, instrumentos con los cuales se realizó esta investigación.

En el Perú, se ha reportado que un 47% de la población ha sido víctima alguna vez de Acoso Laboral y la respuesta ante estos sucesos generalmente es el silencio; menos aún se tienen proyectos de prevención y/o información de este fenómeno, incluso en el contexto de estudio se pudo apreciar que no cuentan con estos tipos de proyectos.

La normativa legal en nuestro país para este concepto que sanciona estos actos ocurridos, está citada en el Artículo 30°, 35°, 36° y 37° del Decreto Supremo N° 003-97-TR – Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral; y además también Ley N° 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento; sin embargo la mayoría de personas y empresas desconocen este tipo de sanciones y por ello no generan medidas preventivas para este suceso.

Otro de los puntos de esta investigación es que la mayoría de empresas que han decidido empezar hacer investigaciones sobre este fenómeno, lo ejecutan enfocados en el trabajador como objeto material de la empresa y no como una persona humana, por lo que sus proyectos sirven para que puedan ejercer planes de acción para erradicar el Acoso y no obstaculizar la calidad de desempeño de los trabajadores, que es lo que más le importa a la industria de las organizaciones debido a que este déficit de desempeño genera pérdidas gigantescas para la economía de sus empresas.

Este estudio se dedicó a investigar el acoso psicológico enfocado en la propia persona, en analizar el bienestar psicológico en sus cuatro dimensiones: Bienestar subjetivo, que representa a la felicidad o satisfacción que percibe una persona; Bienestar Material basado en la satisfacción que generan sus ingresos cuantificables; Bienestar Laboral, basado en la satisfacción o insatisfacción laboral como componente importante de la satisfacción general; Bienestar en las relaciones de pareja, basado en examinar las relaciones entre los miembros de la misma, como uno de los componentes fundamentales del bienestar general y la felicidad. La variable Bienestar Psicológico es definida por Veenhoven, (1991); “como el grado en el que un individuo juzga globalmente su vida en términos favorables”. Asimismo, en un estudio realizado en el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi (2012) se informó los índices de problemas más frecuentes asociados al bienestar de la persona, donde el 22,1% lo ocupan los

conflictos laborales. Lo que nos lleva a preguntar de qué forma conceptualizaran las personas acosadas la realización de sus vidas, positiva o negativamente.

Además, se decidió investigar a los funcionarios públicos del Poder Judicial, porque en el Perú, los sectores públicos, aparecen como los de mayor prevalencia de acoso psicológico en el trabajo. Asimismo, citando a Ausfelder, (2002), “los obreros se acosan menos que los empleados de oficina, esto puede deberse a que el primero a menudo airea enseguida su frustración sin rodeo, mientras que las personas que se encuentran tras un escritorio lo hacen de una manera mucho más sutil y refinada” y dentro de su descripción de algunos profesionales que son más propensos a padecer acoso laboral que otros trabajadores, están especialmente los funcionarios porque pese a que son personas altamente culturizadas y preparadas para este cargo público exponen ingeniosamente su trato de indiferencia hacia los demás, inclusive ante sus propios colegas, no percatándose que no pertenecen a una entidad pública cualquiera sino que estos personajes fueron seleccionados de la Entidad de Justicia que representa a nuestro país y es la primera en mostrar aberración por este tipo de hechos.

### **1.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Hay relación entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico en los Funcionarios de una entidad pública de Trujillo?

### **1.1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Esta investigación se justifica por las siguientes razones:

Es conveniente puesto que no existen investigaciones de la variable Acoso Laboral en la población elegida, lo que permitirá comprender la existencia de esta variable en el sector público y reforzar las áreas deficitarias.

Posee valor teórico, puesto que el análisis de los resultados hallados incrementará el marco teórico de las variables en estudio en poblaciones similares a la muestra del presente trabajo.

En cuanto a la implicancia práctica, este estudio permitirá dar a conocer a las autoridades la problemática que se presenta en el sector público y esto a su vez permitirá proponer la elaboración y ejecución de programas y talleres de abordaje para los trabajadores.

Respecto a la relevancia social, permitirá a la población en estudio y posteriormente a la sociedad, formular planteamientos preventivos, tendientes a desarrollar y fortalecer las carencias que se están presentando en los centros de trabajo y asimismo ser ayudados por los diversos programas que se pueden crear a través de este estudio generando una ciudadanía equilibrada emocionalmente.

Finalmente, la presente investigación tiene utilidad metodológica puesto que brinda instrumentos válidos y confiables para medir la existencia de este fenómeno en el área organizacional y asimismo para dar origen a otras investigaciones.

#### **1.1.4 LIMITACIONES**

La investigación presenta las siguientes limitaciones:

Al conocer los resultados de la investigación, solo servirán para enriquecer y ampliar el conocimiento respecto a las teorías de Acoso Psicológico de Leymann y Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas y de los instrumentos utilizados.

Los resultados que se hallen en el presente trabajo solo se podrán generalizar a otras poblaciones de estudio que posean características similares a la población evaluada.

### **1.2 OBJETIVOS**

#### **1.2.1 OBJETIVOS GENERALES**

- Analizar la relación entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.

## **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar los niveles de acoso laboral en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.
- Identificar los niveles de Bienestar Psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.
- Establecer la relación entre los indicadores de las estrategias de acoso en el trabajo (Desprestigio Laboral, Entorpecimiento del Progreso, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación, Intimidación manifiesta, Desprestigio Personal, Intimidación encubierta.) y los indicadores del Bienestar Psicológico (Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral, Bienestar con la pareja) en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.

## **1.3 HIPÓTESIS**

### **1.3.1 HIPÓTESIS GENERAL**

- Existe relación significativa entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.

### **1.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

- Existe relación significativa entre los indicadores de las estrategias de acoso en el trabajo (Desprestigio Laboral, Entorpecimiento del Progreso, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación, Intimidación manifiesta, Desprestigio Personal, Intimidación encubierta.) y los indicadores del Bienestar Psicológico (Bienestar Psicológico Subjetivo, Bienestar Material, Bienestar Laboral, Bienestar con la pareja) en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.

## **1.4 VARIABLES E INDICADORES**

### **Variable 1:**

Acoso laboral, medido a través del Cuestionario de estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT-60) de González de Rivera (2003).

Indicadores:

- Desprestigio Laboral.
- Entorpecimiento del Progreso.
- Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación.
- Intimidación manifiesta.
- Desprestigio Personal.

### **Variable 2:**

Bienestar Psicológico, medido a través de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), de Sánchez – Cánovas (2007).

Indicadores:

- Bienestar Psicológico Subjetivo
- Bienestar Material
- Bienestar Laboral
- Bienestar con la pareja

## **1.5 DISEÑO DE EJECUCIÓN**

### **1.5.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

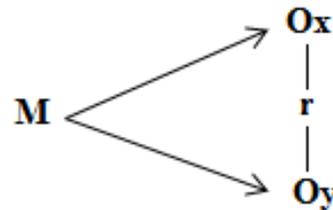
La presente investigación fue de tipo sustantiva.

Sánchez y Reyes (2006): “Este tipo de investigación trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos o específicos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar, predecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica.”

### **1.5.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

La presente investigación fue de tipo descriptivo- correlacional.

Según Sánchez y Reyes (2006, p. 154), “Una investigación de este tipo se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.”



Dónde:

M: Funcionarios del Poder Judicial de Trujillo

Ox: Acoso Psicológico

Oy: Bienestar Psicológico

r: Relación entre variables

## 1.6 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 1.6.1 POBLACIÓN

La población estuvo constituida por el total de 900 funcionarios, del poder Judicial, encontrándose contratados en esta organización por un periodo mayor a seis meses, pertenecientes de todos los juzgados y/o salas judiciales; los funcionarios son abogados de ambos sexos, cuyas edades fluctúan entre 25 y 60 años de edad.

La organización es pública, y pertenece al estado peruano; esta encargada de administrar la justicia en la ciudad de Trujillo.

### 1.6.2 MUESTRA

La muestra total fue de 269 funcionarios, para determinar el tamaño de muestra se hizo uso del muestreo probabilístico aleatorio simple, donde todos los sujetos tienen la misma probabilidad de constituir la muestra. La muestra posee un nivel de significancia de 95%, con un margen de error de 0,05.

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

**Criterios de Inclusión:**

- Ser profesionales de derecho (abogados) que laboren en el Poder Judicial de Trujillo.
- Funcionarios que estén contratados o nombrados en el Poder Judicial de Trujillo.
- Funcionarios con edades que oscilan entre 25 a 60 años.
- Funcionarios de ambos sexos (femeninos y masculinos).
- Tiempo de servicio mayor a 6 meses.
- Funcionarios que aceptaron participar en la muestra después de haber leído el consentimiento informado.
- Funcionarios que hayan completado debidamente los protocolos de respuesta.

**Criterios de Exclusión:**

- Funcionarios que se encuentren de vacaciones.
- Funcionarios que se encuentren en un proceso judicial dentro de su misma entidad.
- Funcionarios que no quieran participar del estudio.

**1.7 TÉCNICAS, INSTRUMENTOS E INFORMANTES:**

**1.7.1 TÉCNICA:**

Respecto a la técnica empleada, se realizó la aplicación de la evaluación psicométrica mediante el uso de dos instrumentos validados.

**1.7.2 INSTRUMENTOS**

**Instrumento 01:**

Para el recojo de información de la presente investigación, se hizo uso del Cuestionario de estrategias de Acoso en el Trabajo LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization), elaborado por Heinz Leymann en 1984, las posibilidades de respuesta al cuestionario eran de tipo dicotómico. En el 2003 es adaptado en España,

por Gonzales y Rodríguez, modificando el cuestionario original, debido a que se incluyeron 15 ítems a los 45 tipificados por Leymann (preguntas 46-60), asimismo cambian la posibilidad de respuestas a un tipo Likert, que proporciona información tanto de la frecuencia como de la intensidad de las estrategias de acoso percibidas (del 0 al 4), las instrucciones de administración también son modificadas; esta adaptación es aplicada en tres muestras, la primera formada por 150 personas de población general laboral, 62 hombres y 88 mujeres con una edad media de 36, 86 y una  $dt= 9,21$ ; la segunda formada por 141 personas que refieren padecer acoso psicológico en el trabajo, 47 hombres y 94 mujeres con edad media 41,26 y  $dt= 11,92$ ; la tercera muestra formada por 60 personas de los cuerpos de seguridad del estado español, con edad media de 35,42 y una  $dt= 6, 96$ .

### **Validez**

Respecto a la validez del instrumento, el Cuestionario de estrategias de Acoso en el Trabajo LIPT-60 obtuvo una validez de criterio convergente obteniendo una correlación positiva significativa, asimismo tiene validez de constructo por medio de análisis factorial obteniendo una correlación significativa para definir los factores siendo este el mayor de 0,480.

### **Confiabilidad**

En cuanto a su confiabilidad se utilizaron dos métodos el de correlación de 2 mitades y se obtuvo 0,90 y en el método de coeficiente de alfa de Crombach se obtuvo 0,94.

Esta prueba ha sido validada por María Atoche Olivares en la ciudad de Trujillo en el año 2014, posee dos formas de aplicación, individual y colectiva, el tiempo de la aplicación es variable, aproximadamente entre 10 y 20 minutos, además el ámbito de la aplicación es a adultos y personas en edad laborable, tiene 60 ítems, distribuidos en 6 sub-escalas, con baremos propios, la primera es Desprestigio Laboral, que cuenta con 14 ítems; la segunda es Entorpecimiento del progreso, que cuenta con 07 ítems; la tercera es Bloqueo de la Comunicación, que cuenta con 09 ítems; la cuarta es

Intimidación Encubierta, que cuenta con 07 ítems; la quinta es Intimidación manifiesta, que cuenta con 06 ítems y la sexta es Desprestigio Personal que cuenta con 07 ítems, además hay 10 ítems que no se pueden agrupar en estas dimensiones y se tienen en cuenta para la obtención de los indicadores globales.

### **Instrucciones Generales:**

Deben de cumplirse los requisitos habituales para la aplicación de pruebas psicológicas respecto a la preparación cuidadosa del material, condiciones ambientales, motivación de los sujetos, etc. El examinador debe atenerse a las instrucciones de la prueba. Asimismo, se cerciorará que todos los sujetos hayan entendido perfectamente lo que tienen que hacer. Es aconsejable que, antes de la administración de la prueba, se explique brevemente a los sujetos el motivo por el que se aplica el cuestionario, insistiendo en la importancia que tiene el hacerlo adecuadamente. Lo esencial es lograr que trabajen con la máxima sinceridad y dedicación.

Preparados ya los sujetos, se les indica que el único material que den poseer es un lápiz o lapicero. Después se reparten las hojas de respuesta, colocándolas sobre las mesas de los sujetos de manera que aparezcan a la vista. A continuación se les pide que escriban en la ficha de recolección de datos, la información solicitada.

A continuación se leen las instrucciones impresas en el cuestionario y cuando todos hayan entendido la tarea a realizar y el modo de dar sus respuestas, se da la orden de dar la vuelta al cuestionario y comenzar la prueba. Mientras los sujetos contestan en la hoja de respuestas, se puede ir observando para ver si responden correctamente. A medida que van terminando se les explicará la siguiente prueba.

### **Normas de calificación:**

La forma de calificación es manualmente, respecto a la puntuación se otorga 4, 3, 2, 1 ó 0 puntos, según el tipo de respuesta.

4 puntos, cuando el aspa figura en la columna 4

3 puntos, cuando el aspa figura en la columna 3

2 puntos, cuando el aspa figura en la columna 2

1 punto, cuando el aspa figura en la columna 1

0 puntos, cuando el aspa figura en la columna 0

Para saber el índice de desprestigio laboral (DL) se ejecuta un sumatorio de los ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60 y dicho resultado se divide entre 14.

Para saber el índice de entorpecimiento del progreso (EP) se ejecuta un sumatorio de los ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37 y dicho resultado se divide entre 7.

Para saber el índice de Incomunicación (BC) se ejecuta un sumatorio de los ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53 y dicho resultado se divide entre 9.

Para saber el índice de Intimidación encubierta (IE) se ejecuta un sumatorio de los ítems 7, 9, 43, 44, 46, 47, 48 y dicho resultado se divide entre 7.

Para saber el índice de Intimidación manifiesta (IM) se ejecuta un sumatorio de los ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29 y dicho resultado se divide entre 6.

Para saber el índice de Desprestigio personal (DP) se ejecuta un sumatorio de los ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31 y dicho resultado se divide entre 7.

### **Normas de Interpretación:**

Las interpretaciones de las puntuaciones se hacen según los siguientes indicadores:

Índice de Desprestigio Laboral (DP): Un nivel alto indica la presencia de acoso a través de desprestigio sobre la actividad laboral mediante distorsiones de la comunicación (calumnias, rumores), minimización y ocultamiento de logros. Los niveles bajos reflejan la poca presencia de estos hechos.

Índice de Entorpecimiento del progreso (EP): Cuanto más alto el nivel indica mayor manifestación de acoso a través del bloqueo sistemático y degradación de la actividad laboral con tareas inapropiadas en la forma o el contenido, de acuerdo con las competencias del acosado. Un nivel bajo indica escasa presencia de estas acciones.

Índice de Incomunicación o de bloqueo de la comunicación (BC): Un nivel alto revela la presencia de acoso a través de un bloqueo de la comunicación intraorganizacional y extraorganizacional de la persona afectada por este fenómeno. Los niveles bajos reflejan la poca manifestación de estos hechos.

Índice de Intimidación encubierta o indirecta (IE): Un nivel alto exhibe la existencia de acoso a través de intimidación con amenazas y daños encubiertos, generalmente sin que se conozcan sus responsables. Un nivel bajo representa menor tendencia de estos hechos.

Índice de Intimidación manifiesta o directa (IM): Cuanto más alto el nivel, mayor la presencia de acoso a través de intimidación con amenazas y restricciones, que no se disimulan incluso en público tales como amenazas verbales, gritos o poner al acosado en ridículo. Un nivel bajo indica escasa presencia de estos hechos.

Índice de Desprestigio Personal (DP): Un nivel alto expone la existencia de acoso a través de desprestigio de la vida personal y privada del acosado, mediante la crítica, la burla y denuesto de su forma de ser, vivir o pensar. Los niveles bajos representan menor tendencia de estos hechos.

### **Instrumento 02:**

Para la ejecución de la presente investigación, se hizo uso también de la Escala de Bienestar Psicológico EBP, elaborado por José Sánchez Cánovas por primera vez en 1988, y actualizado en 2007 en Madrid, España. Esta prueba ha sido validada por Luz Montenegro en la ciudad de Trujillo en el año 2014, posee dos formas de aplicación, individual y colectiva, el tiempo de la aplicación es variable, aproximadamente entre 20 y 25 minutos, además el ámbito de la aplicación es a adolescentes y adultos, tiene 65 ítems, distribuidos en 4 sub-escalas, con baremos independientes, la sub-escala fundamental es la primera Bienestar Subjetivo, que cuenta con 40 ítems; la segunda es Bienestar Material, que cuenta con 10 ítems; la tercera es Bienestar Laboral, que cuenta

con 15 ítems; la cuarta es Bienestar con la pareja, que cuenta con 15 ítems, todas tienen 5 opciones de respuesta tipo Likert.

### **Validez**

Respecto a la validez del instrumento de la Escala de Bienestar Psicológico EBP, para hallar la validez de constructo en la versión original se estudió comparativamente con otros instrumentos que evalúan variables con constructos semejantes al EBP, por lo que al correlacionarlo con el Inventario de Felicidad de Oxford, se obtuvo 0,90 ( $p < 0,001$ ) y con satisfacción con la vida 0,451 ( $p < 0,001$ ). Asimismo en la sub-escala de Bienestar Subjetivo, tiene alfa de Cronbach de 0,9538 y en la sub-escala de Bienestar Material 0,907.

En otra investigación en la ciudad de Trujillo por obtener las propiedades psicométricas del EBP, realizado en trabajadores de Hipermercados de Trujillo del año 2014, realizada por Cruz se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,919.

La validez y confiabilidad ha sido corroborada en varios estudios. (Martínez, 2012; Cruz, 2014). Sin embargo, se está utilizando como la base la investigación de García (2012) donde se analizó las propiedades psicométricas de la EBP, en una muestra de 300 adultos atendidos en un centro hospitalario del distrito de La Esperanza – Trujillo, obtuvo en validez de constructo un valor superior a 0,30 en todos los ítems, alfa de Cronbach de 0,92 en la Escala ponderada; 0,96 en la Escala combinada y a nivel de subescalas 0,95 en Bienestar Subjetivo y 0,92 en Bienestar Material.

### **Instrucciones Generales:**

Los diversos cuestionarios de Bienestar Psicológico han sido diseñados para su auto aplicación. Pueden ser administrados individual y colectivamente. Las instrucciones necesarias para cada uno de los cuestionarios aparecen en el propio cuadernillo.

Se distribuirá, en primer lugar, la Hoja de respuestas y se pedirá a los sujetos que cumplimenten los datos de la cabecera y que den en ella sus contestaciones marcando el espacio que corresponda a la alternativa elegida, teniendo siempre en cuenta que el sector de la Hoja sea el adecuado y que la casilla en que anoten su marca tenga encima

el mismo número que la frase del cuestionario que estén respondiendo. Para los dos primeros cuestionarios se ofrece un ejemplo con la contestación ya señalada. No deberán hacer anotaciones en el Cuadernillo ni en la Hoja ninguna otra marca más que las necesarias para anotar la contestación.

Cuando se apliquen todos los cuestionarios en una sola sesión se hará interrupción antes de iniciar los de bienestar laboral y Relaciones con la pareja, leyendo las instrucciones que figuran delante del respectivo cuestionario e indicando el lugar de la hoja donde deben dar sus repuestas de la misma manera que hicieron antes. Se debe tener en cuenta que al aplicar la sub-escala de relaciones con la pareja, las frases que han de responder los varones se encuentran en la última página y no en la siguiente como ocurre en los demás cuestionarios.

En caso surja una pregunta por parte de los sujetos, el evaluador puede contestarla de forma que no influya en el resto de la prueba ni en las demás personas que están respondiendo.

#### **Normas de calificación:**

La forma de calificación es manualmente, respecto a la puntuación: las respuestas de cada ítem se valoran en una escala de 1 a 5 puntos de acuerdo con el grado de frecuencia o conformidad que indican las alternativas ubicadas en la parte superior de la hoja de respuestas, sobre la línea de ítems. No obstante, en las Sub-escala de Bienestar Laboral se invierten las puntuaciones correspondiente a los ítems 5 y 8 y en relaciones con la pareja los ítems 5,6,7,10,11 y 12, puesto que la formulación se ha hecho en sentido negativo. Así pues, si el sujeto marca 1 en estos ítems, se puntuará como 5, si marca 2 se puntuará como 4, el 3 permanecerá inalterable y las marcas 4 y 5 obtendrán respectivamente las puntuaciones 2 y 1, a esto es lo que se denomina Escala Ponderada. En la hoja de corrección se ha tenido en cuenta estas inversiones y por lo tanto bastará sumar directamente los valores que corresponden a las respuestas que marque el sujeto

#### **Normas de Interpretación:**

Las interpretaciones de las puntuaciones se hacen según los siguientes indicadores:

Sub escala de Bienestar Psicológico Subjetivo: Un nivel alto indica mayor percepción subjetiva de bienestar, es decir el evaluado siente satisfacción con la vida y afectividad positiva. Los niveles bajos reflejan baja percepción de bienestar.

Sub escala de Bienestar Material: Un nivel alto indica mayor percepción subjetiva de bienestar material, es decir el evaluado siente satisfacción por sus ingresos económicos y posesiones materiales cuantificables. Un nivel bajo representa baja percepción de bienestar material.

Sub escala de Bienestar Laboral: Cuanto más alto el nivel, mayor percepción de bienestar laboral, es decir el evaluado siente satisfacción por el trabajo que realiza. Un nivel bajo representa baja percepción de bienestar laboral.

Sub escala de Relaciones con la pareja: Un nivel alto indica mayor percepción de bienestar con la pareja, es decir el evaluado siente satisfacción con su pareja en la etapa actual en la que se encuentra. Un nivel bajo representa baja percepción de bienestar en las relaciones con la pareja.

### **1.7.3 FUENTES E INFORMANTES:**

Los datos obtenidos relacionados a la población – muestra, fueron obtenidos gracias al área de recursos Humanos del Poder Judicial de la ciudad de Trujillo, quienes brindaron los datos necesarios del personal que trabaja en dicha organización de justicia, previo permiso del Gerente de Administración de la Corte de Justicia de La Libertad, para acceder a los datos de forma legal.

### **1.8 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se inició con la solicitud de permiso al Poder Judicial de la ciudad de Trujillo, a fin de permitir la aplicación de los instrumentos. Asimismo, se sostuvo una entrevista con el Gerente de Administración de dicha institución donde se explicó la investigación y sus fines, el cual accedió a aprobar dicha solicitud; para continuar con una aplicación voluntaria y consentida,

donde se les entregó la Carta de Consentimiento Informado. Posteriormente se procedió a evaluar las dos pruebas psicológicas requeridas para la investigación a la muestra aleatoria obtenida por la fórmula, la aplicación se ejecutó en seis ocasiones, acorde a la disponibilidad de los integrantes de la muestra. Al finalizar la aplicación de los instrumentos se seleccionaron los cuestionarios idóneos que cumplieron con los criterios establecidos por el autor de la investigación.

## **1.9 ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

- Luego de la aplicación de los cuestionarios se procedió a elaborar la base de datos con la ayuda del programa Microsoft Excel, más tarde para el procesamiento de los mismos se utilizó el programa SPSS 24.0; de la misma forma, para la distribución normal de los datos se utilizó la prueba de normalidad de Kolgomorov – Smirnov y para la validez ítem-test se utilizó la prueba no paramétrica de correlación de Spearman para ambos; asimismo para la confiabilidad se utilizó la prueba de Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach; para la correlación de las variables de estudio se utilizó la prueba de correlación de Spearman y para la correlación de las dimensiones del acoso laboral con el bienestar psicológico y sus dimensiones se utilizó también la prueba de correlación de Spearman.

**CAPITULO II**  
**MARCO REFERENCIAL CIENTIFICO**

## **2.1 ANTECEDENTES**

### **2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL:**

Loreto Gonzales y Seabra da Silva, (2008), presentan un trabajo de grado denominado “Estudio Comparativo del Acoso (Mobbing) Laboral en empresas públicas y privadas, en la ciudad de Caracas, Venezuela. El objetivo fue comparar el Mobbing en las organizaciones públicas y privadas de Caracas, tuvo un enfoque descriptivo con diseño no experimental, con una muestra no probabilística, se trabajó con una muestra de 89 trabajadores en el sector público y 111 trabajadores en el sector privado; Se utilizó “La Escala de Cisneros, como herramienta de valoración del Moobing”; en los resultados se concluyó que los empleados que pertenecen al sector publico han experimentado comportamientos asociados al Moobing con mayor frecuencia que aquellos trabajadores que se desempeñan en el sector privado.

García Izquierdo, Llor Esteban, León García Izquierdo y Ruiz Hernández, (2006), realizaron un estudio denominado “Bienestar psicológico y moobing en una muestra de profesionales de los sectores educativos y sanitarios” en Madrid, España; para ello realizaron un análisis de las variables psicológicas de bienestar que están relacionadas con el mobbing, el objetivo fue encontrar aquellas que permitan diferenciar grupos de sujetos según alto y bajo riesgo de moobing. La muestra fue de 520 trabajadores de los sectores sanitario y educativo. Se utilizó la adaptación española del Negative Acts Questionnaire de Einarsen y Raknes para medir moobing, y la adaptación del General Health Questionnaire para medir salud psicológica. Los resultados revelaron correlaciones significativas entre moobing y las demás variables incluidas en el estudio: burnout, satisfacción laboral y bienestar psicológico.

González Cisterna y Pino Muñoz, (2012), investigaron “Clima Laboral y Bienestar Psicológico en Funcionarios de la Municipalidad de Hualañé, Chile; el objetivo fue analizar la relación entre estas dos variables. La muestra fue de 39 trabajadores de la Municipalidad de Hualañé. Se administraron dos instrumentos, el Cuestionario de Clima Organizacional Koys & Decottis y el Cuestionario de Salud General de Goldberg, además de un registro de antecedentes sociodemográficos. Los resultados indicaron que no existe relación significativa entre las variables mencionadas. Se realizó, además, una comparación de los resultados obtenidos entre

grupos con diferentes características sociodemográficas (sexo, antigüedad en el cargo, jerarquía organizacional, nivel educacional y tipo de contrato), determinando que estas características no influyen en los puntajes obtenidos.

En el año 2006, Benites, Justicia y Fernández; realizaron un estudio titulado “Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario”, cuyo objetivo fue caracterizar el fenómeno del acoso psicológico en el contexto específico de la universidad. El estudio tuvo un enfoque descriptivo realizado en empleados universitarios pertenecientes al sector del profesorado y del personal de administración y de servicios. Para realizar el estudio fue utilizado el Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios. Los resultados señalaron que el 9.3% de los empleados universitarios se considera víctima del acoso. El fenómeno es más frecuente entre las mujeres que entre los hombres aunque afecta por igual a todos los colectivos profesionales (profesorado y personal de administración y servicios).

#### **A nivel Nacional:**

En el año 2016, Bazán Esquivel, realizó un estudio titulado “Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la variable de bienestar psicológico y el estrés laboral. El estudio tuvo un enfoque descriptivo correlacional realizado en 108 trabajadores administrativos de dicha institución, de ambos sexos. Como instrumentos se utilizó la adaptación de la escala de Bienestar Psicológico de María Casullo y la adaptación de la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS de Ángela Suárez. Los resultados indicaron que, existe relación significativa muy baja, entre las variables en mención, es decir, cuanto mayor es el nivel de bienestar psicológico en un trabajador, menor será el nivel de estrés laboral, y viceversa.

Morales de la Cruz (2017) investigó “Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario del distrito de Puente Piedra”, el objetivo fue comprobar la correlación que existe entre acoso laboral y depresión en docentes. El estudio tuvo un enfoque descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 313 docentes de ambos sexos, del nivel secundario de las Instituciones Educativas de Puente Piedra. Se utilizó el Cuestionario HPL –

Hostigamiento Psicológico laboral y la escala de autovaloración de la depresión de Zung EAMD. Los resultados obtenidos mostraron que existe una correlación positiva y significativa es decir a mayor Acoso Laboral mayor Depresión en docentes.

### **A nivel Regional:**

Ortiz, Marlen y Albincula (2004) investigaron en 361 conductores de taxi registrados en la dirección de Transporte Urbano (DTU), la “Relación entre Bienestar Psicológico y las Estrategias de Afrontamiento en Conducta de Taxi de la Ciudad de Trujillo”. Concluyendo que los conductores de taxi se caracterizan por tener un 26 promedio un Bienestar Psicológico moderado, en la mayoría de conductores de taxi de la ciudad de Trujillo predominan los niveles de Bienestar Psicológico moderado y Alto, solo se pudieron establecer relaciones significativas entre el Bienestar Psicológico y en algunas categorías de las estrategias de afrontamiento.

## **2.2 MARCO TEORICO:**

### **2.2.1 ACOSO PSICOLÓGICO:**

#### **2.2.1.1 DEFINICIONES DEL ACOSO PSICOLÓGICO:**

El concepto de acoso psicológico ha ido evolucionando a través de los años, es así que Konrad Lorenz (1966), describe el Acoso como el ataque que realiza un grupo de animales que se siente inferior ante la presencia de un animal de su misma especie mucho más fuerte que ellos; hasta ese entonces se creía que este fenómeno solo se daba en los animales, como un sistema de defensa propia. Años más tarde, Peter Heinemann (1972), observando el comportamiento de niños fuera de las horas de clase, tomó prestado el término de Konrad Lorenz, para describir las conductas destructivas que presentaban algunos pequeños grupos de niños dirigidas, la mayoría de las veces, contra un solo niño.

Leymann y Gustavson (1984) introducen el concepto de Acoso para describir una conducta similar a la descrita entre los animales y los niños, pero en el medio laboral, aunque como ellos mismos reconocen, éste no es un fenómeno nuevo, sino que posiblemente se ha producido desde siempre en todas las culturas. Sucede así entonces la aparición de este fenómeno en el mundo laboral. Zapf y Leymann (1996) describen conductas que caracterizan el acoso como humillaciones, no ofrecer tareas a realizar, aislamiento social, amenazas

verbales, maltrato físico, difundir rumores o hacer chistes de la vida privada de la persona sometida a acoso. Asimismo, Einarsen (1996) el acoso ocurre cuando alguien, de modo persistente y durante cierto periodo de tiempo, es objeto de comportamientos denominados negativos por parte de otro u otros, en una situación donde, por diferentes razones, puede tener dificultades para defenderse por sí mismo.

Para Piñuel y Zabala (2001) el acoso tiene como objetivo intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, para eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el acosador. Asimismo Hirigoyen (2001) habla del acoso laboral como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

Salin (2003) señala que acoso laboral es una serie de comportamientos negativos repetidos y persistentes hacía uno o más individuos, que implica un desequilibrio de poder y crea un ambiente de trabajo hostil. Y en la misma línea Einarsen y otros (2003) entienden por acoso laboral: hostigar, ofender, excluir socialmente a alguien o interferir negativamente en sus tareas.

### **2.2.1.2 HISTORIA DEL ACOSO PSICOLÓGICO:**

En los años 80's se empieza a investigar sobre el Acoso por que se presentaba en la mayoría de las organizaciones y afectaba hasta esa época a más del 25% de los trabajadores y asimismo generaba grandes pérdidas anuales para la organización. (Piñuel, 2001)

En la actualidad, en España este fenómeno afecta aproximadamente a 2,3 millones de trabajadores de este país y las organizaciones con mayor incidencia son las fuerzas armadas, ONG, los cuerpos de policía, el sector bancario, el sector educativo, las empresas de hotelería e incluso el sector de salud. (Bosqued, 2005). Sin embargo, en el Perú el acoso afecta aproximadamente al 47% de la población y se presenta mayormente en el género femenino (Flores, Meza, Morote Villar, 2013).

### **2.2.1.3 CAUSAS DE ACOSO PSICOLÓGICO:**

Las causas del acoso laboral, pueden ser variadas; sin embargo para Bosqued (2005) las principales causas son: la envidia entre compañeros de trabajo; el no compartir los mismos criterios que el acosador; pertenecer a otro grupo de etnia, sexo, religión o raza, las cuales el acosador toma como excusa para ejercer el acoso; mientras que para Piñuel (2001), las causas son los celos laborales, los ascensos del personal y el ingreso de los nuevos trabajadores.

### **2.2.1.4 FASES DEL ACOSO PSICOLÓGICO:**

El acoso laboral es un proceso, porque una persona no pasa de la noche a la mañana de no ser acosada a serlo; es una situación dinámica, donde una vez que la persona entra en la rueda nunca consigue salir ileso (Ausfelder, 2002)

Según Piñuel (2001), las primeras manifestaciones del acoso laboral pueden empezar con apodosos al acosado, insultos y sobrecarga de tareas, que conforme va transcurriendo el tiempo se hacen más duras para el acosado y en la mayoría de casos puede terminar en violencia física. Zapf y Leymann (1996) Lo que parece evidente es que las acciones intimidatorias suelen mantener un orden ascendente de daño, pudiendo comenzar con un simple insulto para ir pasando lentamente a otros actos más graves como reírse de la persona, meterse con ella, burlarse, para llegar después al aislamiento, al rechazo, al insulto, a la agresión física... Esta escalada va acrecentando la sensación de indefensión de la víctima.

Para Piñuel (2001), las fases del acoso laboral, son cinco y son las siguientes:

- a) Fase de Incidentes críticos: en donde la situación desencadenante del acoso viene a ser un conflicto entre el acosado y el acosador.
- b) Fase de acoso y estigmatización: donde se desarrolla el acoso mediante comportamientos para perjudicar al acosado, que no implican necesariamente agresión.
- c) Fase de Intervención de la dirección: donde intervienen los responsables jerárquicos, pero generalmente se responsabiliza al acosado del problema ocurrido.
- d) Fase de Solicitud de ayuda especializada externa y diagnóstico incorrecto: los diagnósticos suelen ser incorrectos porque los especialistas olvidan los aspectos situacionales que lo causan.

e) Fase es la Salida de la Organización, en esta fase la mayoría de víctimas desisten al trabajo y renuncian, saliendo de la organización y logrando lo que el acosador quería.

Para Leymann (1996) Las fases del acoso son cuatro:

- a) Fase del Conflicto: se refiere a que un conflicto no solucionado, hace que se convierta en crónico y sería la causa del comienzo de sentimientos de rivalidad y venganza.
- b) Fase de Estigmatización: en la que comienzan las acciones de hostigamiento contra la persona elegida, que progresivamente van haciéndose más duras y extensivas.
- c) Fase de Intervención desde la empresa: que se da como consecuencia de las acciones sufrida en la anterior fase, el caso se oficializa e intervienen las autoridades de la empresa, si la intervención es adecuada podría resolverse, pero en la mayoría de casos se culpa a la víctima.
- d) Fase de Marginación: es donde se excluye laboralmente a la víctima.

Para Alcover de la Hera et al (2004). Son cuatro las fases típicas del hostigamiento psicológico y estas son:

- a) Fase del Incidente crítico: de esta manera la primera fase comienza con un incidente crítico que puede ser trivial el habitual roce en el lugar de trabajo-, pero que en lugar de ser resuelto de modo informal se complica en un proceso de escalada propio de conflictos de mayor entidad.
- b) Fase de Hostigamiento y estigmatización: es en la que se desarrolla propiamente lo que se puede denominar mobbing. En ella, a través de conductas que en otro contexto serían consideradas como normales, se va produciendo una acumulación de pequeños acontecimientos que estigmatizan la persona ante sus compañeros y que cambian su situación en el contexto laboral. Normalmente la víctima no da importancia, o no quiere dar importancia a lo que está ocurriendo, confiando en una vuelta a la normalidad antes o después. Sin embargo, lo que ocurre tiene denominador común que corresponde a la manipulación que realiza el acosador y que a largo plazo producirá los efectos buscados.
- c) Fase de la intervención de la dirección: el asunto trasciende el contexto reducido en el que tenía lugar y los responsables de personal le prestan atención. El conocimiento de los procesos de acoso puede ir modificando lentamente esta fase, pero todavía sigue respondiendo

al error atribucional fundamental: el observado en este caso la dirección atribuye las causas de la conducta con más probabilidad a disposiciones o características de la persona -de la víctima del acoso en este caso- en lugar de aspectos del entorno en que tiene lugar dicha conducta.

d) Fase de la expulsión: aquí la persona queda expulsada de la actividad laboral que venía realizando e incluso de la vida laboral. Esta puede tener lugar por abandono voluntario, por despido, por el deterioro de su rendimiento o por razones de salud –depresión, ansiedad, desarrollo de síntomas somáticos, etc.

#### **2.2.1.5 TIPOS DEL ACOSO PSICOLÓGICO:**

Los tipos de Acoso Laboral según Piñuel y Zabala (2000), son cuatro, debido a que este fenómeno puede producirse en distintas direcciones:

a) Acoso vertical descendente: según Leymann (1996) este tipo de acoso laboral es el más frecuente; es el que se lleva a cabo por parte de un superior jerárquico hacia un subordinado.

b) Acoso horizontal, es el que tiene lugar entre personas que ocupan un mismo nivel jerárquico en la empresa, es decir el acosado y el acosador son compañeros de trabajo.

c) Acoso ascendente: según Leymann (1996) este es el tipo de acoso laboral menos frecuente; el acoso aquí parte de uno o más subalternos hacia su superior jerárquico, es decir de un empleado común hacia su jefe.

d) Acoso mixto, que se presenta si la iniciativa de acoso ha partido de un superior, pero este hace lo necesario para que los compañeros de la víctima participen ya se activa o pasivamente.

#### **2.2.1.6 ACTORES DEL ACOSO PSICOLÓGICO:**

Los actores del acoso laboral vienen a ser la empresa, los compañeros de trabajo, el acosado y el acosador, muchas veces la empresa no quiere hacerse responsable de lo que está sucediendo en su organización y no admite que esta también participa del acoso laboral, porque no ejerce las respectivas medidas preventivas para que no ocurra este fenómeno en la organización. (Bosqued, 2005). El acosador aprovecha la situación de la organización ya sea la reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc. para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas (Piñuel y Zabala, 2001).

### **2.2.1.7 EFECTOS DEL ACOSO PSICOLÓGICO:**

Los efectos del Acoso psicológico para Bosqued (2005) pueden clasificarse en psicosomáticos, emocionales, cognitivos, de comportamiento, en la vida familiar y social y en la economía; mientras que para Piñuel (2001), los efectos más severos se dan en la vida interpersonal y la vida social de la víctima, asocia a esto algunos Síndromes que puede presentar el acosado, como estrés postraumático y el Síndrome de Fatiga Crónica, incluye también el Suicidio.

Para Alcover de la Hera, et al (2004), las consecuencias se manifiestan en diversos niveles, primero por el nivel donde los efectos son más inmediatos y evidentes, la víctima del acoso sufre las consecuencias tanto en salud física (en estudios que más de la mitad de las personas habían recibido a lo largo del proceso atención médica) (Zapf et al, 2001), y psíquica (problemas de concentración, pérdida de autoconfianza, reducción en la satisfacción en el trabajo, etc.), en sus relaciones sociales (tanto con el trabajo como las vinculadas con el contexto familiar: aumenta la agresividad y la irritabilidad) y en su actividad laboral (el objetivo último del acosador es la salida de la persona de la organización que, como ya se indicó, a veces es una salida definitiva de la vida laboral). La organización también acusa los efectos del hostigamiento. Las personas acosadas reducen su rendimiento, aumentan sus bajas por enfermedad, las organizaciones tienen que afrontar demandas y, en el caso de la salida de la organización de la persona acosada, tiene que realizar los correspondientes procesos de nueva contratación (Di Martino et al, 2003) (p.276).

Leymann (1980) diferenciaba cinco conductas que, reproducidas con frecuencia, pueden llegar a hacer enfermar psicológicamente a una persona: Limitar la comunicación, Limitar el contacto social, Desprestigiar a su persona ante sus compañeros, Desacreditar su capacidad profesional y laboral y Comprometer su salud.

### **2.2.1.8 DIMENSIONES DEL ACOSO PSICOLÓGICO:**

En el 2003 Gonzáles y Rodríguez tomaron la clasificación Heinz Leymann y basados en esa clasificación aumentaron una clasificación más de estrategias de acoso en el trabajo, con las cuales se desarrolló el instrumento.

Desprestigio laboral: Está referida a aquellas estrategias de acoso en el trabajo en las que se produce un desprestigio e infamias en el trabajo, bien a través de distorsión en la comunicación, como rumores o calumnias, o con medidas restrictivas o de agravio comparativo con el resto de los trabajadores, minimizando u ocultando sus logros.

Entorpecimiento del progreso: Este grupo de estrategias constituyen los que se refieren a un bloqueo sistemático de la actividad laboral, degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o el contenido, de acuerdo a sus competencias.

Bloqueo de la comunicación: Está compuesto por las estrategias referidas a un bloqueo de la comunicación intraorganizacional (dentro de la organización) y extraorganizacional (con el exterior de la organización).

Intimidación Encubierta: Forman parte de este grupo de estrategias las amenazas y daños encubiertos, que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de manera “limpia”, sin que pueda delimitar responsables específicos.

Intimidación manifiesta: En este grupo se encuentran las amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo.

Desprestigio Personal: Constituido por estrategias que se refieren a un descrédito o desprestigio de su vida privada o personal (no la laboral), mediante la crítica, burla y crítica de su forma de ser, vivir o pensar.

## **2.2.2 BIENESTAR PSICOLÓGICO:**

### **2.2.2.1 DEFINICIONES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO:**

Ryff y Keyes (1995) definen al bienestar psicológico como percepción subjetiva, estado o sentimiento de satisfacción entendida como la gratificación proporcionada por los proyectos personales.

Sánchez-Cánovas (1998) entiende por Bienestar Psicológico a aquel sentido de felicidad que es una percepción subjetiva; aquella capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas.

Por su parte, Fierro (2000) asocia el bienestar psicológico con el potencial o la posibilidad activa de “bien-estar” y “bien -ser” la cual se entiende como una disposición a cuidar la propia salud mental de modo que la persona responsablemente puede crear vivencias positivas o experiencias de vida feliz estando consciente de ello.

Para Csikszentmihalyi (2005, citado por Vielma & Alonso, 2010) estar y sentirse bien con la vida es un estado psíquico y por lo tanto subjetivo relacionado con la felicidad, la cual se define de dos maneras distintas según sea la dimensión temporal en que tiende a contextualizarse. En el plano sincrónico se habla de felicidad como un estado temporal variable en la misma persona según determinadas condiciones psíquicas o externas, y en el plano diacrónico se ve la felicidad como un rasgo que puede variar de un individuo a otro.

González (2005) vincula el bienestar psicológico con el estado mental y emocional que determina el funcionamiento psíquico óptimo de una persona de acuerdo a su paradigma personal y al modo de adecuarse a las exigencias internas y externas del entorno físico y social, basándose en las creencias que orientan las acciones de las personas y el significado atribuido a sus experiencias previas.

García (2005) considera que el bienestar incluye el valor que le brinda cada persona a sus logros, relacionándolo con su manera de vivir. Entonces, el bienestar psicológico ocurre cuando la persona emite un juicio sobre lo que ha logrado por sí solo, repercutiendo a su vez en su conducta dirigida a cumplir metas y propósitos. Esto implica que si el individuo cuenta con un nivel alto de bienestar, podrá establecerse metas que por ende le brindarán mayor bienestar y también le será más fácil enfrentarse a los retos que se le presenta en su contexto.

Por otro lado, Chávez (2006), expresa el Bienestar Psicológico como una valoración de manera subjetiva que logra expresar la satisfacción que alcanza cada persona y también expresa cuán complacida está con su vida, siendo enfocada predominantemente desde su estado de ánimo positivo.

El bienestar psicológico, enfocado desde una perspectiva positiva está centrado en la calidad de vida y la salud mental de las personas, se encuentra ubicada en una sub-área de la Psicología, que está relacionada con la felicidad. (Ballesteros, Medina y Caycedo, 2006). Esta área de la Psicología se orienta principalmente en la felicidad y el bienestar psicológico; intenta lograr la integridad en la vida, por lo que es indispensable incluir tanto las emociones

positivas como las negativas. Asimismo, la Psicología positiva tiene como fin primordial el estudio de la salud mental positiva. (Puente, 2011).

Vielma (2010) impulsa una definición de Bienestar Psicológico Subjetivo como “Es la vivencia personal de estar y sentirse bien en un momento dado de la vida. Es la experiencia subjetiva auto-percibida o una disposición estable de la personalidad vulnerable ante circunstancias cambiantes no siempre auto determinadas por las personas”. (p.266)

Por lo tanto, el Bienestar psicológico está orientado desde una perspectiva positiva, porque requiere que una persona se sienta satisfecha con su propia vida y con el progreso de la misma, lo que le posibilita lograr un adecuado progreso individual. (Díaz, et al, 2006).

#### **2.2.2.2 HISTORIA DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO:**

El concepto de bienestar psicológico surge en los Estados Unidos y se fue precisando a partir del desarrollo de las sociedades industrializadas y del interés por las condiciones de vida. Preguntas tales como ¿por qué algunas personas se sienten más satisfechas con sus vidas que otras? y ¿cuáles serían los factores relacionados con el bienestar psicológico y la satisfacción? son las que dieron origen a muchos de los estudios sobre esta temática. (Scolni y Goris, 2011).

Durante años el tema fue objeto de debate filosófico y sociológico; se creyó que el sentirse satisfecho con la vida, estaba muy relacionado con la inteligencia, la apariencia física o las buenas condiciones económicas. Hoy en día se sabe que el mayor o menor bienestar subjetivo no está tan relacionado con esas variables, sino con la subjetividad de los individuos. (Diener, Suh y Oishi, 1997).

#### **2.2.2.3 ELEMENTOS QUE COMPONEN EL BIENESTAR PSICOLÓGICO:**

A) Distinción afectivo-cognitivo:

La distinción entre la valoración afectiva (emociones) y cognitiva (racional) en la evaluación sobre el bienestar subjetivo ha sido objeto de escasa comprobación empírica en comparación con sus abundantes citas. Este tipo de distinción se suele hacer cuando se hace referencia al foco de evaluación. Así, cuando éste es la satisfacción con la vida como un todo,

se considera la evaluación cognitiva, mientras que cuando se centra en las experiencias emocionales de la vida diaria, la evaluación es calificada de afectiva.

#### B) Distinción positivo-negativo

La diferenciación entre los componentes positivo y negativo del bienestar subjetivo ha sido ampliamente utilizada, especialmente en la medición de este constructo bajo una perspectiva afectiva. Watson y Tellegen (1985 citados por García, 2002) han sugerido que la diferenciación positivo-negativo representa la principal dimensión de la experiencia afectiva, sobre la que descansa una gran variedad de fenómenos experienciales, que no se reducen sólo al estado de humor o al bienestar personal. Se han hallado diferentes correlatos con estos dos componentes. Harding (1982 en García, M. 2002), encontró que el afecto negativo se hallaba relacionado significativamente con medidas auto informadas de deterioro de salud, preocupaciones y ansiedad, mientras que el afecto positivo no se relacionaba con éstas. El afecto positivo, por otra parte, se correlacionaba con la participación social mientras que el afecto negativo no.

Por otro lado Headey, Holmstrom & Waring (1985 citados por García, M. 2002), empleando medidas más amplias que las meramente afectivas, observan que la dimensión positiva, que denominaron “bienestar subjetivo”, se predecía mejor atendiendo a variables como satisfacción con la familia, amigos y ocio, extraversión, así como a la disposición de una red social amplia. Frente a esto, la dimensión negativa, etiquetada como malestar subjetivo, tenía como predictores más potentes el status socioeconómico, la competencia personal y la satisfacción con la salud.

García (2005) considera que el bienestar psicológico tiene componentes cognitivos y emocionales, el área cognitiva es la parte inestable de la persona, ostentado por los estados emocionales cambiantes; mientras que el área emocional, es el lado estable que viene a ser la personalidad; las dos áreas perciben dominio por parte de las interacciones y del ambiente. Igualmente, Cuadra y Florenzano (2003), consideran también que el bienestar psicológico tiene un componente cognitivo, que está centrado en el gozo de una persona sobre su propia vida, y otro componente afectivo, enfocado en el estado de ánimo de esta persona.

#### **2.2.2.4 MODELOS TEORICOS DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO:**

##### C) Teorías Universalistas:

Proponen que la satisfacción se alcanza con el logro de ciertos objetivos o cuando se han satisfecho ciertas necesidades básicas las cuales están moderadas por el aprendizaje, el ciclo vital y los factores emocionales, el logro del bienestar resultará de alcanzar diferentes objetivos, para diferentes personas, en diferentes etapas de la vida (Diener & y Larsen, 1991, citados por Castro, 2009).

Estas necesidades pueden ser de corte universal como las propuestas por Maslow o basadas en las más íntimas necesidades psicológicas personales, como las planteadas por Murray. La idea básica del modelo es que la satisfacción de necesidades más intrínsecas, por ejemplo el crecimiento personal, autonomía, trae aparejado un mayor bienestar psicológico. Las personas más felices son aquellas que tienen metas vitales más intrínsecas, con mayor coherencia y que otorgan mayor significado personal.

El éxito de las personas para alcanzar sus metas depende en gran medida de las estrategias utilizadas y de cómo pueden afrontar los inconvenientes que les plantea el ambiente. Al mismo tiempo, no todas las estrategias son igualmente útiles para todas las personas y para todos los ambientes (Cantor, 1994; Cantor et al., 1987; Norem & Cantor, 1986 Citados en Castro, 2009).

#### D) Teorías de la Adaptación:

Myers, 1992 (citado en Castro, 2009) refiere que estas teorías consideran que la adaptación es la clave para entender la felicidad. Ante el impacto de eventos altamente estresantes las personas simplemente se adaptan y vuelven a su nivel de bienestar previo.

Esta teoría se basa en un modelo automático de la habituación en el cual los sistemas reaccionan a las desviaciones del nivel de adaptación actual, estos procesos automáticos de habituación son adaptativos porque permiten que el impacto del evento simplemente se diluya. Por lo tanto, las fuentes de recursos personales permanecen libres para poder hacer frente a los nuevos estímulos que requieren atención inmediata.

La idea de que las personas son relativamente estables en su bienestar y que éste no es demasiado sensible a las circunstancias cambiantes del entorno especialmente a las desfavorables, resulta altamente atractivo. Así mismo estaría explicando las pocas diferencias existentes en el bienestar percibido de personas con muchos recursos personales y de otras con problemas severos. Algunas correcciones originales al modelo de la adaptación consideran que las personas no retornan a un nivel neutral, sino que este nivel de bienestar

previo es generalmente positivo, el cual varía considerablemente según los individuos, y las diferencias interindividuales de deben principalmente al temperamento y la personalidad (Diener & Lucas, 1999 citados en Castro, 2009).

#### E) Teorías de las discrepancias:

Teoría propuesta por Michalos (1986, citado en castro, 2009), siendo ésta una integración de enfoques divergentes dentro del campo de la satisfacción y resumiéndola identifico seis tipos de teorías basadas en hipótesis de comparación:

1. Teoría del Objetivo - Logro: resumido en aquello que las personas tienen y el objetivo que quieren lograr.
2. Teoría del Ideal - Realidad: resumido en aquello que las personas tienen y su ideal a lograr.
3. Teoría de la mejor comparación previa: resumido en aquello que se tiene en el momento y lo mejor que se obtuvo del pasado.
4. Teoría de la Comparación social: resumido en aquello que uno obtiene y lo que otro grupo social significativo posee.
5. Teoría de la Congruencia: viene a ser la adaptación entre medio y sujeto.

El bienestar se explica por la comparación que hacen las personas entre sus estándares personales y el nivel de condiciones actuales. Si el nivel de los estándares es inferior al nivel de logros, el resultado es la satisfacción. Si el estándar es alto y el logro es menor, el resultado es la insatisfacción.

El bienestar en cada individuo se torna muy personal, cada uno aplica su subjetividad donde priman las experiencias, la interacción social y la historia de vida que ha tenido cada uno. Es subjetivo porque es según lo que a cada uno le satisface, variando según las culturas, las sociedades, las etapas de del ciclo vital. (García –Viniegras, 2005)

#### F) La Teoría de la Autodeterminación:

Desarrollada por Ryan y Deci, (2000); la cual tiene dos componentes:

1. La satisfacción de necesidades:

Los seres humanos tienen tres necesidades básicas que necesariamente tienen que satisfacerse para alcanzar el bienestar, estas necesidades son: de competencia, de autonomía y de vinculación o poder relacionarse con los demás; en caso de no cumplirse, se fomenta el malestar y la enfermedad en la persona. Es decir, una persona no puede desarrollarse sino satisface estas necesidades, las cuales persisten durante toda la vida y se aplica para todos.

El satisfacer las propias necesidades implica en sí poder establecer un equilibrio que brinde a su vez satisfacción en cada área pero de manera independiente. Sin embargo, varía el transcurso de estas necesidades y también la manera de manifestarse según la propia cultura. El ambiente tiene una gran influencia, ya que aquí se encuentra tanto el apoyo que se puede recibir como los problemas o trabas que se pueden presentar. (Ryan y Deci, 2000)

## 2. Las metas personales:

En cuanto a las metas, es necesario que cada individuo personalice lo que quiere lograr en su vida según su formación en valores y también de acuerdo a lo que le interesa y a lo que psicológicamente necesita. (Vásquez y Hervás, 2008)

### G) Teoría del Bottom-up:

Sustentado por Vielma, (2010), quién indica que el bienestar sucede luego de que la persona experimente diversos acontecimientos en su vida, los cuales le han ocasionado placer o insatisfacción. A más sucesos placenteros, mayor bienestar y satisfacción.; debido a esta teoría Diener (1994) sintetiza que estar satisfecho con la vida, se dará gracias al almacenamiento de recuerdos y vivencias felices a lo largo de la existencia de la persona.

### **2.2.2.5 DIMENSIONES DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO:**

Cabe resaltar que la Escala de Bienestar Psicológico de Sánchez-Cánovas (2007) trabaja con el concepto de felicidad Argyle, de esta manera el autor del instrumento pudo concluir con que el Bienestar Psicológico es la percepción subjetiva del sentido de felicidad del individuo; partiendo de cuatro áreas diferentes en las que el bienestar psicológico juega un papel importante.

**Bienestar Subjetivo:** Se refiere a la felicidad o bienestar y distingue entre satisfacción con la vida por un lado, y el efecto positivo y negativo por otro.

Bienestar Material: Se basa en la medición de la percepción de los ingresos económicos, posesiones, materiales y cuantificables, en cuanto a satisfacción que generan.

Bienestar Laboral: Se basa en la satisfacción o insatisfacción laboral como componente importante de la satisfacción general.

Bienestar en las Relaciones con la Pareja: Se refiere al establecimiento de relaciones satisfactorias y el ajuste conyugal, así como al grado de acomodación mutua del hombre y la mujer en una etapa concreta.

### **2.2.3 FUNCIONARIOS:**

#### **2.2.3.1 DEFINICIÓN DE FUNCIONARIO:**

Según la Real Academia de la lengua española, Funcionario es “la persona que desempeña profesionalmente un empleo público”; entonces podemos decir que es aquel trabajador específicamente profesional que desempeña funciones en un organismo público del Estado.

#### **2.2.3.2 LA FUNCIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ:**

La función pública en nuestro país, tiene por finalidad satisfacer el interés general y el bien común mediante la prestación de servicios públicos a los ciudadanos, dentro del marco de la Constitución y de la ley. Así, la función pública se desarrolla como manifestación de la voluntad y ejercicio del poder estatal.

Conforme al artículo 2° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la función pública, se entiende por función pública “toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la administración pública en cualquiera de sus niveles jerárquicos”.

#### **2.2.3.3 FUNCIONARIOS PUBLICOS EN EL PERÚ:**

Según el Artículo 4 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la función pública, se considera como empleado público a “todo funcionario o servidor de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en

nombre del servicio del Estado”. Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.

La Novena Disposición Final de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, define al servidor o funcionario público - para los efectos de dicha ley- como todo aquel que independientemente del régimen laboral en que se encuentra, mantiene vínculo laboral, contractual o relación de cualquier naturaleza con alguna de las entidades, y que en virtud de ello ejerce funciones en tales entidades.

## **2.3 MARCO CONCEPTUAL**

### **ACOSO PSICOLÓGICO:**

Según Leymann (1980): “Aquellas situaciones en las que una persona o un grupo de personas ejercen un conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.”

### **BIENESTAR PSICOLÓGICO:**

Según Sánchez-Cánovas (2007) el Bienestar Psicológico es “aquel sentido de felicidad que es una percepción subjetiva; aquella capacidad para reflexionar sobre la satisfacción con la vida, o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas en diferentes ámbitos de su vida.”

### **FUNCIONARIO PÚBLICO:**

Según la Real Academia de la lengua española, Funcionario es “la persona que desempeña profesionalmente un empleo público”; entonces podemos decir que es aquel trabajador específicamente profesional que desempeña funciones en un organismo público del Estado.

**CAPITULO III**  
**RESULTADOS**

### 3.1 Resultados de la evaluación de la relación entre Acoso Laboral y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública Trujillo.

**Tabla 1**

*Correlación entre el Acoso Laboral y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	<b>Acoso Laboral (r)</b>	<b>Sig.(p)</b>	
Bienestar Psicológico	-0.578	0.000	**
Bienestar Subjetivo	-0.481	0.000	**
Bienestar Material	-0.450	0.000	**
Bienestar Laboral	-0.660	0.000	**
Bienestar de Pareja	-0.480	0.000	**

*Nota:*

r	Coeficiente de correlación de Spearman
Sig.(p)	Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
**p<.01	Muy significativa

En la tabla 1, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, entre las variables de estudio, donde se evidencia la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < .01$ ), inversa y en grado medio, entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico.

### 3.2 Resultados de la distribución según nivel de Acoso Laboral y nivel de Bienestar Psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias según niveles de Acoso Laboral en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

Acoso Laboral	N	%
<b>Acoso Laboral</b>		
Alto	93	34.6
Medio	82	30.5
Bajo	94	34.9
Total	269	100.0
<b>Desprestigio Laboral</b>		
Alto	92	34.2
Medio	81	30.1
Bajo	96	35.7
Total	269	100.0
<b>Entorpecimiento del Progreso</b>		
Alto	89	33.1
Medio	85	31.6
Bajo	95	35.3
Total	269	100.0
<b>Bloqueo de la Comunicación</b>		
Alto	88	32.7
Medio	83	30.9
Bajo	98	36.4
Total	269	100.0
<b>Intimidación Encubierta</b>		
Alto	91	33.8
Medio	83	30.9
Bajo	95	35.3
Total	269	100.0
<b>Intimidación Manifiesta</b>		
Alto	93	34.6
Medio	72	26.8
Bajo	104	38.7
Total	269	100.0
<b>Desprestigio Personal</b>		
Alto	92	34.2
Medio	78	29.0
Bajo	99	36.8
Total	269	100.0

En la tabla 2 se puede apreciar la distribución de frecuencias de acoso y sus dimensiones, se observa que el mayor porcentaje de sujetos, tanto a nivel general y en sus dimensiones se ubica en los niveles alto y medio con porcentajes que varían entre 65.1% y 61.4%, lo que indica la presencia de acoso laboral en la muestra.

**Tabla 3**

*Distribución según niveles de Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

Bienestar Psicológico	N	%
<b>Bienestar Psicológico</b>		
Alto	78	29.0
Medio	29	10.8
Bajo	162	60.2
Total	269	100.0
Bienestar Subjetivo		
Alto	84	31.2
Medio	32	11.9
Bajo	153	56.9
Total	269	100.0
Bienestar Material		
Alto	82	30.5
Medio	33	12.3
Bajo	154	57.2
Total	269	100.0
Bienestar Laboral		
Alto	63	23.4
Medio	22	8.2
Bajo	184	68.4
Total	269	100.0
Bienestar de Pareja		
Alto	35	13.0
Medio	21	7.8
Bajo	213	79.2
Total	269	100.0

Los resultados mostrados en la tabla 3, evidencian que en los 269 funcionarios de una entidad pública de Trujillo, hay un predominio de nivel bajo en el Bienestar Psicológico, a nivel general y en cada una de sus dimensiones, con porcentajes de sujetos que registran este nivel que van desde 56.9% a 79.2%.

**Tabla 4**

*Correlación entre el Desprestigio Laboral y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	<b>Desprestigio Laboral (r)</b>	<b>Sig.(p)</b>	
Bienestar Psicológico	-0.514	0.000	**
Bienestar Subjetivo	-0.417	0.000	**
Bienestar Material	-0.387	0.000	**
Bienestar Laboral	-0.636	0.000	**
Bienestar de Pareja	-0.437	0.000	**

*Nota:*

R Coeficiente de correlación de Spearman  
 Sig.( Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
 p) \*\*p< Muy significativa  
 .01

Los resultados presentados en la tabla 4, señalan que la prueba de correlación de Spearman, en la muestra, establece que el Desprestigio Laboral tiene una correlación altamente significativa, ( $p < .01$ ), inversa, y en grado medio con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones.

**Tabla 5**

*Correlación entre el Entorpecimiento del Progreso y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	<b>Entorpecimiento del Progreso (r)</b>	<b>Sig.(p)</b>	
Bienestar Psicológico	-0.517	0.000	**
Bienestar Subjetivo	-0.434	0.000	**
Bienestar Material	-0.404	0.000	**
Bienestar Laboral	-0.577	0.000	**
Bienestar de Pareja	-0.417	0.000	**

*Nota:*

R Coeficiente de correlación de Spearman  
 Sig.( Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
 p) \*\*p< Muy significativa  
 .01

En la tabla 5, se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, la misma que evidencia que el Entorpecimiento del Progreso, correlaciona altamente significativa, de forma inversa, en grado medio ( $p < .01$ ), con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones.

**Tabla 6**

*Correlación entre el Bloqueo de la Comunicación y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	<b>Bloqueo de la Comunicación (r)</b>	<b>Sig.(p)</b>	
Bienestar Psicológico	-0.582	0.000	**
Bienestar Subjetivo	-0.497	0.000	**
Bienestar Material	-0.465	0.000	**
Bienestar Laboral	-0.598	0.000	**
Bienestar de Pareja	-0.476	0.000	**

*Nota:*

R            Coeficiente de correlación de Spearman  
 Sig.(p)      Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
 \*\*p<.01      Muy significativa

En la tabla 6, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < .01$ ), negativa y de grado medio, entre el Bloqueo de la Comunicación con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones.

**Tabla 7**

*Correlación entre la Intimidación Encubierta y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	<b>Intimidación Encubierta (r)</b>	<b>Sig.(p)</b>	
Bienestar Psicológico	-0.535	0.000	**
Bienestar Subjetivo	-0.452	0.000	**
Bienestar Material	-0.430	0.000	**
Bienestar Laboral	-0.593	0.000	**
Bienestar de Pareja	-0.410	0.000	**

*Nota:*

R Coeficiente de correlación de Spearman  
 Sig.( Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
 p) \*\*p< Muy significativa  
 .01

En la tabla 7, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < .01$ ), negativa y de grado medio, entre la Intimidación Encubierta, con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones.

**Tabla 8**

*Correlación entre la Intimidación Manifiesta y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de la ciudad de Trujillo.*

	<b>Intimidación Manifiesta (r)</b>	<b>Sig.(p)</b>	
Bienestar Psicológico	-0.502	0.000	**
Bienestar Subjetivo	-0.407	0.000	**
Bienestar Material	-0.384	0.000	**
Bienestar Laboral	-0.582	0.000	**
Bienestar de Pareja	-0.449	0.000	**

*Nota:*

R Coeficiente de correlación de Spearman  
 Sig.( Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
 p) \*\*p< Muy significativa  
 .01

En la tabla 8, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa, negativa y de grado medio ( $p < .01$ ), entre la Intimidación Manifiesta, con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones.

**Tabla 9**

*Correlación entre el Desprestigio Personal y Bienestar Psicológico en funcionarios de una entidad pública de la ciudad de Trujillo.*

	<b>Desprestigio Personal (r)</b>	<b>Sig.(p)</b>	
Bienestar Psicológico	-0.503	0.000	**
Bienestar Subjetivo	-0.431	0.000	**
Bienestar Material	-0.405	0.000	**
Bienestar Laboral	-0.540	0.000	**
Bienestar de Pareja	-0.376	0.000	**

*Nota:*

R Coeficiente de correlación de Spearman  
 Sig.( Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
 p) \*\*p< Muy significativa  
 .01

En la tabla 9, se observa que la prueba de correlación de Spearman, identifica la existencia de una correlación altamente significativa ( $p < .01$ ), negativa y de grado medio, entre el Desprestigio Personal con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones.

**CAPITULO IV**  
**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Por los resultados encontrados se acepta la hipótesis general debido a que se evidencia la existencia de una correlación altamente significativa, inversa y en grado medio, entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo; esto indica que a mayor ejercicio de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo menor será la percepción subjetiva del sentido de felicidad y satisfacción en relación a los factores de la vida de esta persona; estos resultados coinciden con un estudio realizado en el Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi (2012) en el cual se mencionan los índices de problemas más frecuentes asociados al bienestar de la persona, donde el 22,1% lo ocupan los conflictos laborales, asimismo se encontró un estudio de los autores García Izquierdo, Llor Esteban, León García Izquierdo y Ruiz Hernández, (2006), denominado “Bienestar psicológico y moobing en una muestra de profesionales de los sectores educativos y sanitarios” en Madrid, España donde se revelaron correlaciones significativas entre moobing y las demás variables incluidas en el estudio: burnout, satisfacción laboral y bienestar psicológico, esta investigación sirvió de base para afirmar la hipótesis general.

En cuanto a los resultados de los niveles de acoso laboral, el mayor porcentaje de participantes de la muestra estudiada, tanto a nivel general y en sus dimensiones, se encuentra ubicado en los niveles alto y medio, lo cual es alarmante pues indica la existencia de acoso laboral en la entidad pública encuestada, manifestándose a través de desprestigio sobre la actividad laboral, degradación de la misma con tareas inapropiadas, bloqueo de la comunicación intra organizacional y extra organizacional, intimidación con amenazas y daños hacia la persona, desprestigio de la vida personal y privada del acosado. Dentro de las dimensiones del acoso, la estrategia que presenta mayor porcentaje en el nivel alto es la Intimidación manifiesta, lo cual indica que en la población estudiada es mayor la presencia de acoso a través de intimidación con amenazas y restricciones, que no se disimulan incluso en público tales como amenazas verbales, gritos o poner al acosado en ridículo; lo cual se ve afianzado parcialmente por Ausfelder, (2002), quien expone que “los empleados de oficina, que se encuentran tras un escritorio airean su frustración de una manera sutil y refinada” y dentro de su descripción de algunos profesionales que son más propensos a padecer acoso laboral que otros trabajadores, están especialmente los

funcionarios del estado, estos resultados van de la mano con un Trabajo de Grado de los investigadores Loreto Gonzales y Seabra da Silva, (2008) realizado en el País de Venezuela, denominado “Estudio Comparativo del Acoso Laboral en empresas públicas y privadas, en la ciudad de Caracas en el año 2008; en los resultados obtenidos se concluyó que los empleados que pertenecen al sector publico han experimentado comportamientos asociados al Moobing con mayor frecuencia; de la misma manera algunas conclusiones relevantes del estudio fueron que 35 trabajadores de un total de 89 encuestados en el sector publico manifestaron estar padeciendo Moobing.

En cuanto a los resultados de los niveles de bienestar psicológico, el mayor porcentaje de participantes de la muestra estudiada, tanto a nivel general y en sus dimensiones, se encuentra ubicado en el nivel bajo, lo cual hace referencia a un déficit en el sentido de bienestar, consideramos que esta es una condición indispensable para los funcionarios públicos y es evidente por los deficientes niveles encontrados que tal como lo expone Sánchez-Cánovas (1998), esto dependerá de la auto evaluación afectiva positiva y negativa, incluyendo la evaluación global y cognitiva de la vida de los funcionarios evaluados. Dentro de las dimensiones del bienestar, la que presenta mayor porcentaje en el nivel bajo es el Bienestar con la Pareja es decir el evaluado siente poca satisfacción con su pareja en la etapa actual en la que se encuentra y esto puede ser debido a los eventos complejos por los que está atravesando; esto guarda relación con la teoría de Harding (1982 en García, M. 2002), que nos habla de los componentes positivo y negativo del bienestar, donde se encontró que el afecto negativo se halla relacionado significativamente con medidas auto informadas de deterioro de salud, preocupaciones y ansiedad, mientras que el afecto positivo no se relacionaba con éstas.

Por los resultados encontrados se acepta la hipótesis específica debido a que el Desprestigio Laboral tiene una correlación altamente significativa, inversa, y en grado medio con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones; lo que indica que desacreditar la capacidad profesional y laboral de un trabajador a través de críticas hacia su trabajo, gestos de rechazo en lo que ejecuta, calumnias y rumores en su centro de labores, está relacionado con la inapropiada percepción subjetiva, o sentimientos de insatisfacción que experimenta el acosado con respecto a su propio trabajo, por que valora de manera inadecuada el ejercicio de sus proyectos laborales, debido a que puede creer que lo que dicen sus acosadores de su desempeño en el trabajo es cierto; así

también con respecto a sus posesiones o bienes cuantificables, porque considera que lo que tiene materialmente es poco para una persona como él, inclusive con respecto a su pareja sentimental, por los mismos rumores, calumnias y sucesos agobiantes por los que está pasando, los cuales son manifestados con la persona de confianza en esta caso su pareja.

De la misma forma se evidencia que el Entorpecimiento del Progreso, correlaciona de manera altamente significativa, inversa, en grado medio, con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones, lo que hace referencia a que el bloqueo sistemático de la actividad laboral, que se ejerce degradando al trabajador con tareas inapropiadas en la forma o el contenido, de acuerdo a sus competencias; como asignarle un lugar de trabajo aislado de sus compañeros o pedirle que realice trabajos humillantes tiene relación con el bajo sentido de felicidad o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones negativas que experimenta este trabajador acosado, asimismo con la insatisfacción en su ambiente laboral, debido a todas las ofensas por las que le hacen pasar sus compañeros de trabajo, de igual forma con la percepción de sus ingresos económicos la cual es rebajado por los mismos doblegamientos a los que es subyugado, de igual modo con el establecimiento de relaciones satisfactorias y el ajuste conyugal que se ve alterado por los distintos hechos.

Así también se afirma la existencia de una correlación altamente significativa, negativa y de grado medio, entre el Bloqueo de la Comunicación y el Bienestar Psicológico y sus dimensiones, lo que comprueba que las estrategias referidas a un bloqueo de la comunicación intra organizacional (dentro de la organización) y extra organizacional (con el exterior de la organización) manifestadas a través ignorar la presencia del trabajador, no responder sus preguntas, no dejarle hablar e incluso evitarlo, están relacionadas con la valoración de insatisfacción que experimenta este trabajador con su persona y con los diversos ámbitos de su vida, por ejemplo en su entorno laboral siente insatisfacción por el trabajo que realiza por el mismo bloqueo por el que le hacen pasar sus acosadores; en el contexto material, en el cuál el evaluado se siente disgustado por que considera insuficientes sus pertenencias económicas; en su entorno de pareja, donde no se siente cómodo con respecto a su relación.

Con respecto a la Intimidación Encubierta también se afirma la hipótesis específica por la existencia de una correlación altamente significativa, negativa y de grado medio, con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones; esto significa que las amenazas y daños encubiertos,

realizado por los acosadores en el lugar de trabajo que predominantemente no dejan “huella” o se realizan de forma “limpia”; es decir, sin que pueda delimitar responsables específicos se encuentra asociado al estado de ánimo negativo que toma como valoración el trabajador que está siendo acosado; con el desagrado que presenta en su medio laboral, debido a que no puede culpar responsables por la falta de evidencias de acoso hacia su persona; con su percepción adversa de sus bienes tangibles y de su vínculo sentimental, por todas las acciones que ejercen sobre él sus acosadores.

Asimismo, se evidencia que la Intimidación manifiesta, correlaciona de manera altamente significativa, inversa, en grado medio, con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones, por lo que las amenazas o restricciones que se le imponen al acosado de forma directa, es decir, no disimulada que pueden darse incluso en público, tales como amenazas verbales, gritos o ponerle en ridículo están relacionadas con el juicio incorrecto que se formula el acosado con respecto a sí mismo, su manera de ser y vivir; de la misma forma con el contraproducente clima laboral por el que está atravesando por el cumulo de gritos, amenazas a los que es expuesto. También se encuentra relacionado con la concepción errónea de sus valores materiales, porque piensa que no es merecedor de los bienes que tiene; igualmente con su relación de pareja en la que no siente acoplado a la misma, debido a que puede exteriorizar con esta persona sus molestias reprimidas.

Con referencia a la última hipótesis específica se acepta la existencia de una correlación altamente significativa, negativa y de grado medio, entre el Desprestigio Personal con el Bienestar Psicológico y sus dimensiones, indicando que desacreditar o desprestigiar la vida privada o personal del acosado, mediante la crítica y burla de su forma de ser, vivir o pensar como por ejemplo de sus convicciones religiosas, políticas, además hacerle comentarios de su estado psicológico o de tipo obscenos, insinuaciones o gestos sexuales, está relacionado con la experiencia subjetiva contraproducente auto-percibida por el acosado, de manera igual con su estadía en su centro laboral por estas circunstancias en las que se intenta vulnerar su vida íntima; asimismo con respecto a su valoración material, la cual también es blanco de burla para sus acosadores lo que causa exasperación en el evaluado y finalmente con respecto a su relación sentimental con su pareja, la que se ve afectada por que puede llegarse inclusive a importunarse sexualmente al acosado, lo que acarrea problemas en el ambiente de pareja.

Estas hipótesis específicas están asociadas a la concepción de Bienestar psicológico que nos da García (2005) quien considera que el bienestar incluye el valor que le brinda cada persona a sus logros, relacionándolo con su manera de vivir. Entonces, el bienestar psicológico ocurre cuando la persona emite un juicio sobre lo que ha logrado por sí solo, repercutiendo a su vez en su conducta dirigida a cumplir metas y propósitos. Esto implica que, si el individuo cuenta con un nivel bajo de bienestar, no podrá establecerse metas que le brinden un mejor bienestar y también le será más difícil enfrentarse a los retos que se le presentan en su contexto; estas conductas son debido a todas las estrategias de acoso a las que el trabajador es sometido en su centro de trabajo.

Por otro lado, el hecho que el acosado continúe trabajando en su centro de labores guarda relación con la Teoría de la Adaptación de Myers, 1992 (citado en Castro, 2009) quien refiere que estas teorías consideran que la adaptación es la clave para entender la felicidad. Ante el impacto de eventos altamente estresantes las personas simplemente se adaptan y vuelven a su nivel de bienestar previo, posiblemente por este hecho no renuncian y siguen en su puesto de trabajo.

Finalmente se aceptan la hipótesis general y las hipótesis específicas que indican que existe correlación significativa entre el Acoso laboral y el Bienestar Psicológico y cada una de sus dimensiones.

**CAPITULO V**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## CONCLUSIONES

Por los resultados obtenidos se concluye lo siguiente:

- ❖ Existe una correlación altamente significativa, inversa y en grado medio entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico y sus dimensiones en los funcionarios de una entidad pública de Trujillo.
- ❖ En los niveles de acoso laboral, el mayor porcentaje de sujetos evaluados, tanto a nivel general y en sus dimensiones, se encuentra ubicado en los niveles alto y medio.
- ❖ En los niveles de bienestar psicológico, el mayor porcentaje de sujetos evaluados, tanto a nivel general y en sus dimensiones, se encuentra ubicado en el nivel bajo.
- ❖ En cuanto a la correlación entre dimensiones; existe correlación entre el Desprestigio Laboral y el Bienestar Psicológico y sus dimensiones muy significativa y en grado medio, de la misma forma existe correlación entre el Entorpecimiento del progreso y el Bienestar psicológico y sus dimensiones de forma inversa, en grado medio y muy significativamente; en cuanto a las áreas: Bloqueo de la Comunicación, Intimidación encubierta, Intimidación Manifiesta y Desprestigio personal existe correlación muy significativa, negativa y de grado medio con el Bienestar psicológico y sus dimensiones.
- ❖ Los instrumentos utilizados son válidos y confiables para la población en estudio y poblaciones similares.

## RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos podemos realizar las siguientes recomendaciones:

- ❖ Exponer los resultados y recomendaciones de la investigación al Gerente de Administración de la Corte Superior de Justicia de Trujillo, con la finalidad de dar a conocer lo que está aconteciendo en la institución y tome las medidas necesarias, en pro de crear un clima laboral saludable para el desarrollo de las funciones de los profesionales.
- ❖ Para los funcionarios de la muestra que se encuentran dentro del nivel bajo de Bienestar Psicológico y nivel alto de Acoso Laboral, se recomienda tratamiento especializado individual y/o grupal, que conlleve a recobrar estabilidad integral para que funcionen adecuadamente tanto en el trabajo como en su vida personal.
- ❖ Para los funcionarios que se encuentran en un nivel medio de Bienestar Psicológico, potenciar sus recursos y estrategias para enfrentar asertivamente los indicadores de acoso; a fin de frenar a tiempo las actitudes de acoso.
- ❖ Crear programas de prevención e incluir en la batería de evaluación psicológica periódica, instrumentos que detecten a tiempo a los funcionarios que tengan rasgos patológicos, manifestados en dañar a sus compañeros.
- ❖ Para los funcionarios que se encuentran en un nivel medio de Acoso Laboral, potenciar estrategias de afrontamiento a las situaciones laborales, en pro de relaciones laborales saludables.
- ❖ Se sugiere incluir en las capacitaciones programas por la institución tema de valores interpersonales, mediante talleres vivenciales, actividades extra laborales con la finalidad de crear lazos de compañerismo y respeto entre los funcionarios.
- ❖ Implementar grupos de discusión supervisados por profesionales especializados en cual se trate abiertamente el acoso laboral y las consecuencias personales, sociales, laborales, etc.
- ❖ Considerar los resultados del presente estudio como antecedentes, para estudios similares.

**CAPITULO VI**  
**REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alcover, C. M., Martínez, D., Rodríguez, F., Domínguez, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. España: imprenta Fareso S. A.
- Argyle, M. (1992). *La Psicología de la Felicidad*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Ausfelder, T. (2002) *Mobbing, el acoso moral en el trabajo*. Barcelona, España. Editorial Océano, S.L.
- Ballesteros B., Medina, A. y Caycedo C. (2006) *El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta Psicológico*. *Universitas Psychologica*, 5(2), 239-258.
- Bazán Esquivel, G. (2016) *Bienestar psicológico y estrés laboral en el personal administrativo de la Municipalidad de Los Olivos, 2016*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Benites, J., Fernández, E y Justicia, F (2006) *Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, Vol. 22, Núm. 3.
- Breña, R (2003). *El primer liberalismo español y la emancipación de América: tradición y reforma*. *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)*. Núm. 121. Julio – septiembre.
- Bosqued, M (2005). *Moobing como prevenir y superar el acoso psicológico*. Barcelona, España. Ediciones Paidós Iberica S.A
- Castro, A. (2009). El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 66(23,3), 43-72.
- Cuadra H. y Florenzano R. (2003) *El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva*. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. XII (1) 83-96

- Diener, E. (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157. Recuperado de [https://www.psych.illinois.edu/reprints/index.php?site\\_id=24](https://www.psych.illinois.edu/reprints/index.php?site_id=24)
- Diener, E., Suh, E. y Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24 (1), 25-41.
- Di Martino, V., Hoel, H, & Cooper, C.L. (2003). Preventing violence and harassment in the workplace. Luxemburgo: Oficina 257 organiza Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Einarsen, S., & Hauge, L. J. (2006). *Antecedentes y Consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: Una revisión de literatura. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 3(22), 251-273.
- Fierro, A. (2000). *Sobre la vida feliz*. Facultad de Psicología. Málaga, España.1 (1)
- García-Izquierdo, M., Llor Esteban, B., León García-Izquierdo, A., Ruiz Hernández, J., (2006). *Bienestar psicológico y mobbing en una muestra de profesionales de los sectores educativo y sanitario. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121009>> ISSN 1576-5962
- García-Viniegras, C. (2005) *El Bienestar Psicológico*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 8(2)
- García-Viniegras, C. y Gonzáles, I. (2000) *La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales*. Revista Cubana Médica General Integral, 16 (6), 586-92.
- Gonzalez Cisterna, C. y Pino Muñoz, A. (2012) *Clima Organizacional y Bienestar Psicológico en Funcionarios de la Municipalidad de Hualañé*. (Tesis de Licenciatura), Universidad de Talca, Chile.

- González de la Rivera, JL (2003). *El maltrato psicológico* (segunda edición). Madrid: Espasa Calpe, Madrid. (Primera edición, 2002).
- González de Rivera, J.L. y Rodríguez Abuín, M.J. (2003). *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (Leymann Inventory of Psychological Terrorization) en versión española*. *Psiquis*, 24(2), 59-69.
- González de la Rivera, JL y Rodríguez Abuín, MJ (2005). *Cuestionario de Estrategias de acoso en el trabajo*. El LIPT-60. Editorial EOS, Madrid.
- González- Méndez, H. (2005). *El paradigma personal. Un modelo integrador en psicoterapia*. Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela. Consejo de Publicaciones.
- Hernández, R.; Fernández, C & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). México, México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi (2012). Situación de la Salud Mental en el Perú. Recuperado de <http://www.insm.gob.pe/investigacion/archivos/SSMP/2012-SSMP/index.html>
- Leymann, H., y Gustavsson, B. (1984). *Psyiskt void i arbetslivet. Tvd explorativa undersokningar [Psychological violence at work places. Two explorative studies]*. (Undersokningsrapport 42.) Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsen.
- Loreto, E y Seabra da Silva, C. (2008). *Estudio Comparativo del Acoso (Moobing) Laboral en empresas públicas y privadas en Caracas, 2008*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Morales de la Cruz, R. (2017). *Acoso laboral y depresión en docentes de ambos sexos del nivel secundario del distrito de Puente Piedra, 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Piñuel, I y Zabala (2001). *Moobing como sobrevivir el acoso psicológico en el trabajo*. España: Editorial Sal Terrae.

Puente, A. (2011) *Psicología contemporánea básica y aplicada*. Madrid, España: Pirámide.

Ryan R. y Deci E. (2000) *Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social y el Bienestar*. American Psychological Association, 55(1) 68-71

Ryff, C. & Keyes, C. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology. 69(4). Recuperado de <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/864.pdf>

Topa, G., Depolo, M., Morales, J. F. (2007). *Acoso Laboral: meta- análisis y modelo integrador de sus antecedentes y consecuencias*. Psicothema, 19(1), 88-94.

Sánchez-Cánovas, J. (2007) *Manual Escala de Bienestar Psicológico*. Valencia: TEA Ediciones.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2006). La investigación científica. En Metodología y diseños en la investigación científica (pp. 33 – 41). Lima: Visión Universitaria.

Scolni, M. y Goris, G. (2011). El Bienestar Psicológico en adultos mayores y jóvenes, su relación con los vínculos. *III Congreso Internacional de Investigación y Práctica profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur*. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Vásquez, C. y Hervás, G. (2008) *Psicología Positiva aplicada*. Bilbao: Desclée de Brower.

Veenhoven, R. (1991) "Is Happiness Relative?", Social Indicators Research, 24: 1-34.

Vielma, J. (2010) *El estudio del bienestar psicológico subjetivo. Una breve revisión teórica.*  
Educere 49, 265 – 275.

## ANEXOS

### ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_ índico que se me ha explicado que formaré parte de un trabajo de investigación que busca conocer la relación entre las variables Acoso Psicológico y Bienestar Psicológico. Para ello, me aplicarán dos cuestionarios. Mis resultados se agruparán con los obtenidos por los demás trabajadores del Poder Judicial y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la investigación, pudiendo retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Tomando en cuenta que la aplicación de las pruebas se realizará en más de una ocasión, se solicitará mi nombre, con la finalidad de poder completar toda la evaluación. Asimismo, si durante la aplicación de alguno de los cuestionarios, tengo preguntas o necesito aclaraciones, estas serán resueltas por el evaluador.

Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personales no serán informados a nadie.

Por lo expuesto, acepto formar parte de la investigación.

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Firma de la evaluadora

ANEXO 02: CUADERNILLO DEL INSTRUMENTO

**LIPT - 60**

© González de Rivera.

Nombre.....Apellidos.....

Fecha nacimiento.....Dirección.....

Ciudad.....Teléfono.....

Estado Civil.....Profesión.....

Correo electrónico.....

A continuación hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

- el cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto
- el uno (“1”) si la ha experimentado un poco
- el dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente
- el tres (“3”) si la ha experimentado bastante y
- el cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente:

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

19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted.. .....	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica...	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.. .....	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante.....	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.. .....	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer.....	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia.....	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.. .....	0	1	2	3	4
37 Le obligan a realizar tareas humillantes.....	0	1	2	3	4
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....	0	1	2	3	4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....	0	1	2	3	4
40 Le amenazan con violencia física.....	0	1	2	3	4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0	1	2	3	4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0	1	2	3	4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....	0	1	2	3	4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....	0	1	2	3	4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas.....	0	1	2	3	4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....	0	1	2	3	4
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....	0	1	2	3	4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....	0	1	2	3	4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....	0	1	2	3	4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted .....	0	1	2	3	4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está. ....	0	1	2	3	4
53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.....	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos.....	0	1	2	3	4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores.....	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación.....	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario.. .....	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades.....	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.....	0	1	2	3	4

## ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

### 1. Instrucciones

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted. EN ESTA ETAPA DE SU VIDA, se siente así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si usted en estos momentos de su vida se siente o no de esa manera.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Me siento muy ilusionado”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice NUNCA; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a CASI SIEMPRE; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar jamás se siente ilusionado. Por eso en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la primera casilla, debajo de la palabra EJEMPLO.

Marque Ud. una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

**POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.**

	Nunca o Casi Nunca	Algunas Veces	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
1. Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2. Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3. Me siento bien conmigo mismo.					
4. Todo me parece interesante.					
5. Me gusta divertirme.					
6. Me siento jovial.					
7. Busco momento de distracciones y descanso.					
8. Tengo buena suerte.					
9. Estoy ilusionado/a.					
10. Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11. Me siento optimista.					
12. Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13. Creo que tengo buena salud.					
14. Duermo bien y de forma tranquila.					
15. Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16. Creo que sucederán cosas agradables.					
17. Creo que como persona (madre/padre/esposo, trabajador/a) he logrado las cosas que quería.					
18. Creo que valgo como cualquier otra persona.					
19. Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20. Creo que mi familia me quiere.					
21. Me siento "en forma".					
22. Tengo muchas ganas de vivir.					
23. Me enfrento al trabajo y a mis tareas Con buen ánimo.					
24. Me gusta lo que hago.					
25. Disfruto de las comidas.					
26. Me gusta salir y ver a la gente.					
27. Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28. Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29. Siento que todo me va bien.					
30. Tengo confianza en mí mismo.					
31. Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.					
32. Puedo decir que soy afortunado/a.					
33. Tengo una vida tranquila.					
34. Tengo todo lo necesario para vivir.					
35. La vida me has sido favorable.					
36. Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37. Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38. Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39. Mi situación es relativamente prospera.					
40. Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					

## 2. Instrucciones

Las siguientes frases describen posibles condiciones y efectos que las personas podemos experimentar en nuestro trabajo, sea este trabajo el propio de la casa o el trabajo fuera del hogar. Por favor, al leer cada frase vea si usted, EN SU TRABAJO, se ha sentido así. Conteste de forma espontánea y sincera. No es necesario que piense demasiado acerca de cada frase. De forma sencilla y rápida vea si lo afirmado en cada frase le sucede o no. Después de leer cada frase marque con una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla correspondiente a la contestación que mejor refleje las condiciones, efectos y sentimientos que usted experimenta en su trabajo.

Aparecerán frases parecidas a esta que se pone como

EJEMPLO:

“Mi trabajo me hace feliz”

Si usted, en esta etapa de su vida, no se siente así en ninguna ocasión, tendrá que marcar, en la hoja de respuestas, una cruz en una de las casillas que están a continuación del recuadro donde dice NUNCA; si algunas veces sí que se siente ilusionado, pondrá una cruz frente al recuadro de ALGUNAS VECES; si esto le ocurre más a menudo, pondrá una cruz frente a BASTANTES VECES; si con mucha frecuencia se siente usted así pondrá una cruz frente a CASI SIEMPRE; si, prácticamente, usted se siente de esta forma en casi todos los momentos, pondrá una frente al recuadro SIEMPRE.

Suponemos que el que va a contestar se siente con frecuencia feliz en su trabajo. Por eso, en la hoja de respuestas, se ha puesto una cruz en la casilla frente al recuadro CON FRECUENCIA bajo la columna EJEMPLO.

Marque Ud. una cruz en la casi mejor se ajuste a su caso después de leer cada una de las frases que aparecen en la página siguiente. Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

**POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.**

	Nunca	Raras Veces	Algunas Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre
Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
Mi trabajo da sentido a mi vida.					
Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
Mi trabajo es interesante.					
Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
Me siento discriminado/a en mi trabajo.					
Mi trabajo es lo más importante para mí.					
Disfruto con mi trabajo.					

### 3. Instrucciones

Las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de pareja. Lea cada frase y decida hasta qué punto refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes. No hay respuestas verdaderas o falsas. Sencillamente, unas personas pensamos y sentimos de una manera y otra piensan de forma distinta. Probablemente estará de acuerdo con algunas frases y en desacuerdo con otras. En algunas de las afirmaciones quizá esté usted en parte de acuerdo pero, a la vez, en parte en desacuerdo. Por favor, exponga su opinión sobre cada frase marcando una cruz, en la hoja de respuestas, la casilla que mejor describa su actitud o sentimiento. Ante cada frase puede usted estar **“TOTALMENTE EN DESACUERDO”**, **“MODERADAMENTE EN DESACUERDO”**, **“EN PARTE DE ACUERDO Y EN PARTE EN DESACUERDO”**, **“MODERADAMENTE DE ACUERDO”** ó **“TOTALMENTE DE ACUERDO”**.

Fíjese en que el número que está delante de cada frase es el mismo que el de la columna de la hoja de respuestas en que va a contestar.

**LAS FRASES DESTINADAS A LAS MUJERES SE PRESENTAN EN LA PAGINA SIGUIENTE Y LAS DESTINADAS A LOS VARONES AL DORSO DE LA DE LAS MUJERES**

**POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SI CONTESTAR. GRACIAS.**

	Totalmente desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo parte desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>MUJERES:</b>					
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposo.					
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3. Me siento feliz como esposa.					
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5. Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.					
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9. No temo expresar a mi marido mi deseo sexual					
10. A mi marido le cuesta conseguir la erección.					
11. Mi interés sexual ha descendido.					
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13. Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14. Hago con frecuencia el acto sexual.					
15. El acto sexual me proporciona placer					

	Totalmente desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo parte desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>HOMBRES:</b>					
1. Atiendo al deseo sexual de mi esposa.					
2. Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.					
3. Me siento feliz como esposo.					
4. La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5. Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6. Cuando estoy en casa no aguanto a mi esposa, estar con ella todo el día.					
7. Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.					
8. Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.					
9. No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual					
10. me cuesta conseguir la erección.					
11. Mi interés sexual ha descendido.					
12. El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13. Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14. Hago con frecuencia el acto sexual.					
15. El acto sexual me proporciona placer					

ANEXO 03: PROTOCOLOS DE RESPUESTAS

# EBP

**HOJA DE RESPUESTAS**

1					
Ítemes	Nunca o casi nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					
33					
34					
35					
36					
37					
38					
39					
40					

Apellidos y Nombres \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Sexo  V  M

Fecha \_\_\_\_\_

2					
Ítemes	Nunca	Raras veces	Algunas veces	Con frecuencia	Casi siempre
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

3					
Ítemes	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Parte de acuerdo, parte desacuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					

Ítemes en cursiva: negativos

**RESUMEN DE PUNTUACIONES**

PD: Suma de los valores marcados con X

	PD	P centil
1 Bienestar psicológico subjetivo (Ítems 1-30 del cuestionario 1)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2 Bienestar Material (Ítems 31-40 del cuestionario 1)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
3 Bienestar laboral (Ítems 1-10 del cuestionario 2)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
4 Relaciones con la pareja (Ítems 1-15 del cuestionario 3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>TOTAL ESCALA</b> (Suma de las casillas precedentes)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>ESCALA PONDERADA</b> (Ítems en casillas sombreadas)	<input type="text"/>	<input type="text"/>

ANEXO 04: CUADROS O TABLAS

**ANEXO A**

**Tabla A1**

*Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones en el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo, en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	<b>Z(K-S)</b>	<b>Sig.(p)</b>
Acoso Laboral	1.65	0.000**
Desprestigio Laboral	1.60	0.000**
Entorpecimiento del Progreso	1.67	0.000**
Bloqueo de la Comunicación	1.65	0.000**
Intimidación Encubierta	1.47	0.000**
Intimidación Manifiesta	1.60	0.000**
Desprestigio Personal	1.79	0.000**

*Nota:*

- Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada  
 Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta  
 \*\*p<.01 : Muy significativa

## Tabla A2

*Prueba de Normalidad de Kolgomorov-Smirnov de las puntuaciones de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	Z(K-S)	Sig.(p)
Bienestar Psicológico	1.98	0.000**
Bienestar Subjetivo	1.42	0.000**
Bienestar Material	2.66	0.000**
Bienestar Laboral	2.47	0.000**
Bienestar de Pareja	1.32	0.000**

*Nota:*

- Z(K-S) : Valor Z de la distribución normal estandarizada
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- \*p<.05 : Significativa
- \*\*p<.01 : Muy significativa

En las tabla A1 y A2, se muestra los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov aplicada para evaluar el cumplimiento del supuesto de normalidad en las distribuciones de las variables en estudio. En la Tabla A1, se aprecia que el Acoso Laboral y sus dimensiones, difieren muy significativamente ( $p<.01$ ), de la distribución normal. En lo que respecta a la Escala de Bienestar Psicológico (Tabla A2), se establece que las distribuciones de la Bienestar Psicológico a nivel general y en sus dimensiones, difieren significativamente ( $p<.01$ ), de la distribución. De los resultados obtenidos de la aplicación de la prueba de normalidad se deduce que para el proceso estadístico de evaluación de la correlación entre el Acoso Laboral y el Bienestar Psicológico, debería usarse la prueba no paramétrica de correlación de Spearman.

**Tabla A3**

*Correlación ítem-test en la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

<b>Bienestar Subjetivo</b>				<b>Bienestar Material</b>		<b>Bienestar Laboral</b>		<b>Bienestar de Pareja</b>	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.511	Ítem16	.480	Ítem01	.652	Ítem01	.513	Ítem01	.539
Ítem02	.496	Ítem17	.567	Ítem02	.687	Ítem02	.500	Ítem02	.577
Ítem03	.558	Ítem18	.615	Ítem03	.741	Ítem03	.516	Ítem03	.617
Ítem04	.556	Ítem19	.523	Ítem04	.766	Ítem04	.629	Ítem04	.609
Ítem05	.456	Ítem20	.571	Ítem05	.738	Ítem05	.242	Ítem05	.495
Ítem06	.617	Ítem21	.500	Ítem06	.640	Ítem06	.521	Ítem06	.334
Ítem07	.397	Ítem22	.577	Ítem07	.701	Ítem07	.516	Ítem07	.506
Ítem08	.397	Ítem23	.537	Ítem08	.698	Ítem08	.082	Ítem08	.593
Ítem09	.418	Ítem24	.558	Ítem09	.705	Ítem09	.536	Ítem09	.625
Ítem10	.422	Ítem25	.507	Ítem10	.605	Ítem10	.435	Ítem10	.294
Ítem11	.587	Ítem26	.445					Ítem11	.398
Ítem12	.691	Ítem27	.476					Ítem12	.227
Ítem13	.484	Ítem28	.467					Ítem13	.562
Ítem14	.553	Ítem29	.392					Ítem14	.489
Ítem15	.584	Ítem30	.427					Ítem15	.495

*Nota:*

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla A3, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las escalas correspondientes al Bienestar Psicológico, donde se puede observar que todos los ítems que conforman las escalas, correlacionan directamente y muy significativamente ( $p < .01$ ), con la puntuación total del área, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20, los mismos que en el caso de la escala de Bienestar Subjetivo oscilan entre .397 y .61; para el caso de Bienestar Material oscilan entre .605 y .766, para la escala de Bienestar Laboral entre .082 y .629, y para la escala de Bienestar de Pareja entre .227 y .625.

**Tabla A4**

*Correlación ítem-test en el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo, en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

<b>Desprestigio Laboral</b>		<b>Entorpecimiento del Progreso</b>		<b>Bloqueo de la Comunicación</b>		<b>Intimidación Encubierta</b>		<b>Intimidación Manifiesta</b>		<b>Desprestigio Personal</b>	
Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc	Ítem	ritc
Ítem01	.398	Ítem01	.319	Ítem01	.796	Ítem01	.478	Ítem01	.504	Ítem01	.673
Ítem02	.495	Ítem02	.661	Ítem02	.502	Ítem02	.337	Ítem02	.589	Ítem02	.793
Ítem03	.764	Ítem03	.782	Ítem03	.585	Ítem03	.548	Ítem03	.528	Ítem03	.542
Ítem04	.556	Ítem04	.486	Ítem04	.526	Ítem04	.762	Ítem04	.348	Ítem04	.695
Ítem05	.309	Ítem05	.624	Ítem05	.522	Ítem05	.428	Ítem05	.547	Ítem05	.506
Ítem06	.594	Ítem06	.295	Ítem06	.774	Ítem06	.387	Ítem06	.577	Ítem06	.402
Ítem07	.403	Ítem07	.591	Ítem07	.692	Ítem07	.736			Ítem07	.626
Ítem08	.347			Ítem08	.651						
Ítem09	.673			Ítem09	.506						
Ítem10	.773										
Ítem11	.616										
Ítem12	.723										
Ítem13	.584										
Ítem14	.581										

*Nota:*

ritc : Coeficiente de correlación ítem-test corregido

a : Ítem valido si ritc es significativo o es mayor o igual a .020.

En la tabla A4, se presentan los índices de homogeneidad ítem-test corregido de las escalas correspondientes al Acoso en el Trabajo, donde se puede observar que todos los ítems que conforman las escalas, correlacionan directamente y muy significativamente ( $p < .01$ ), con la puntuación total del área, registrando valores que superan el valor mínimo requerido de .20., oscilándose sus índices entre .295 y .793.

**Tabla A5**

*Confiabilidad en el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo, en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Sig.(p)</b>	<b>N° Ítems</b>
Acoso Laboral	<b>.831</b>	<b>.000**</b>	<b>60</b>
Desprestigio Laboral	.741	.000**	14
Entorpecimiento del Progreso	.817	.000**	7
Bloqueo de la Comunicación	.733	.000**	9
Intimidación Encubierta	.789	.000**	7
Intimidación Manifiesta	.878	.000**	6
Desprestigio Personal	.824	.000**	7

Nota:

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- \*\*p<.01 : Muy significativa

En la Tabla A5, se presentan los coeficientes de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se aprecia que el Acoso Laboral a nivel general, y las escalas Entorpecimiento del Progreso, Intimidación Manifiesta y Desprestigio Personal registraron una confiabilidad Elevada, en tanto que las escalas Desprestigio Laboral, Bloqueo de la Comunicación e Intimidación Encubierta, registraron una confiabilidad muy buena, por lo que se puede inferir que el Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada escala tienden a medir lo mismo.

**Tabla A6**

*Confiabilidad en la Escala de Bienestar Psicológico (EBP), en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

	$\alpha$	Sig.(p)	N° Ítems
<b>Bienestar Psicológico</b>	<b>.843</b>	<b>.000**</b>	<b>65</b>
Bienestar Subjetivo	.758	.000**	30
Bienestar Material	.871	.000**	10
Bienestar Laboral	.793	.000**	10
Bienestar de Pareja	.724	.000**	15

*Nota:*

- $\alpha$  : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- \*\*p<.01 : Muy significativa

En la Tabla A6, se muestran los coeficientes de confiabilidad según el coeficiente Alfa de Cronbach, donde se observa que el Bienestar Psicológico a nivel general y la escala Bienestar Subjetivo, registraron una confiabilidad elevada, en tanto que las escalas Bienestar Subjetivo, Bienestar Laboral, Bienestar de Pareja registraron una confiabilidad calificada como muy buena, por lo se deduce que la Escala de Bienestar Psicológico, presenta consistencia interna y que todos los ítems dentro de cada escala tienden a medir lo mismo.

**Tabla A7**

*Normas en percentiles, según escalas del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

Pc	Dimensiones							Pc
	General	Desp. Laboral	Entorp. Progreso	Bloqueo Com.	Intimid. Encub.	Intimid. Man.	Desp. Personal	
<b>99</b>	183	50	20	26	19	20	21	<b>99</b>
<b>95</b>	148	41	17	20	16	18	18	<b>95</b>
<b>90</b>	135	39	15	17	15	16	15	<b>90</b>
<b>85</b>	128	37	14	16	14	15	14	<b>85</b>
<b>80</b>	116	34	13	15	14	14	13	<b>80</b>
<b>75</b>	110	33	12	14	13	13	12	<b>75</b>
<b>70</b>	103	31	11	13	11	12	11	<b>70</b>
<b>65</b>	98	29	10	12	9	11	10	<b>65</b>
<b>60</b>	95	28	9	11	8	11	9	<b>60</b>
<b>55</b>	93	27	8	10	8	10	8	<b>55</b>
<b>50</b>	89	24	7	10	7	8	7	<b>50</b>
<b>45</b>	80	20	6	9	7	7	6	<b>45</b>
<b>40</b>	68	18	6	8	6	6	5	<b>40</b>
<b>35</b>	48	14	3	6	3	5	3	<b>35</b>
<b>30</b>	17	5	2	2	2	2	2	<b>30</b>
<b>25</b>	5	2	1	2	1	2	2	<b>25</b>
<b>20</b>	2	1	1	1	1	1	1	<b>20</b>
<b>15</b>	1	1	1	1	1	1	1	<b>15</b>
<b>10</b>	1	1	0	0	0	0	0	<b>10</b>
<b>5</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>5</b>
<b>3</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>3</b>
<b>2</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>2</b>
<b>1</b>	0	0	0	0	0	0	0	<b>1</b>

*Nota:*

Pc : Percentil

Fuente: Datos alcanzados en el estudio (Rodríguez, 2019)

**Tabla A8**

*Normas en percentiles, según escalas de la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) en funcionarios de una entidad pública de Trujillo.*

Pc	Dimensiones				Pc	
	General	Subjetivo	Material	Laboral		De Pareja
<b>99</b>	294	143	47	46	74	<b>99</b>
<b>95</b>	288	137	43	45	71	<b>95</b>
<b>90</b>	277	136	42	43	68	<b>90</b>
<b>85</b>	265	131	41	40	60	<b>85</b>
<b>80</b>	253	130	40	38	58	<b>80</b>
<b>75</b>	249	129	40	35	52	<b>75</b>
<b>70</b>	245	118	38	32	52	<b>70</b>
<b>65</b>	235	107	35	27	52	<b>65</b>
<b>60</b>	218	103	32	26	51	<b>60</b>
<b>55</b>	195	89	28	26	51	<b>55</b>
<b>50</b>	182	79	25	26	51	<b>50</b>
<b>45</b>	177	77	22	26	50	<b>45</b>
<b>40</b>	166	61	21	25	50	<b>40</b>
<b>35</b>	159	60	19	25	49	<b>35</b>
<b>30</b>	154	60	19	25	48	<b>30</b>
<b>25</b>	150	58	18	24	48	<b>25</b>
<b>20</b>	145	54	17	24	47	<b>20</b>
<b>15</b>	143	51	16	23	45	<b>15</b>
<b>10</b>	136	49	12	22	40	<b>10</b>
<b>5</b>	129	46	11	19	35	<b>5</b>
<b>3</b>	123	45	11	18	34	<b>3</b>
<b>2</b>	113	44	11	18	33	<b>2</b>
<b>1</b>	107	40	11	15	31	<b>1</b>

*Nota:*

Pc : Percentil

Fuente: Datos alcanzados en el estudio (Rodríguez, 2019)