



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES
Y PEDAGÓGICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

“HOSTIGAMIENTO LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD
Y COMPETITIVIDAD LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL JORGE BASADRE, TACNA - 2023”

PRESENTADO POR

BACH. GIOVANNA DIOSELINA VELARDE GOMEZ
BACH. WILBER WILSON FALCON FALCON

ASESOR

Dr. BENITO VALVERDE CEDANO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA-PERÚ

2024

PÁGINA DE JURADOS	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDO	IV
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
RESÚMEN.....	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÒN	XIV
CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1.- Descripción de la realidad problemática	17
1.2.- Definición del problema.....	19
1.2.1.- Problema General	19
1.2.2.- Problemas específicos.....	20
1.3.- Objetivos de la Investigación	20
1.3.1.- Objetivo general.....	20
1.3.2.- Objetivos específicos	20
1.4.- Justificación e importancia de la investigación	20
1.4.1.- Justificación	20
1.4.2.- Importancia	21
1.5.- Variables y Operacionalización	21
1.5.1.- Definición conceptual de la variable Hostigamiento laboral.....	21

1.5.2.- Definición Operacional de la variable hostigamiento laboral	22
1.5.3.- Definición conceptual de la variable Productividad laboral	22
1.5.4.- Definición Operacional de la variable Productividad laboral	22
1.5.3.- Operacionalización de las variables	22
1.6. - Hipótesis de la Investigación	25
1.6.1.- Hipótesis general	25
1.6.2.- Hipótesis específicos	25
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	26
2.1.- Antecedentes de la Investigación	26
2.1.1.- Antecedentes internacionales	26
2.1.2.- Antecedentes Nacionales	27
2.1.3.- Antecedentes Locales	28
2.2.- Bases Teóricas	29
2.2.1.- Hostigamiento laboral	29
2.2.1.1.- Clases de hostigamiento laboral	30
2.2.1.1.1.- El hostigamiento laboral vertical	30
2.2.1.1.1.1.- Actos de hostilidad del empleador	30
2.2.1.1.2.- El hostigamiento laboral horizontal	31
2.2.1.2.- Humillaciones y rechazo personal	31
2.2.1.3.- Desprestigio Profesional	31
2.2.1.4.- Rechazo profesional y violación a la intimidad	32
2.2.1.5.- Degradación profesional	32
2.2.1.6.- Ninguneo y aislamiento profesional	32
2.2.2.- Productividad laboral	32

2.2.2.1.- Factores organizacionales	33
2.2.2.2.- Factores motivacionales.....	33
2.2.3.- Teorías	33
2.2.3.1.- Teoría de Taylor.....	33
2.2.3.2.- Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg.....	34
2.2.3.3.- Teorías de las necesidades de Mc Clelland	34
2.3.- Marco Conceptual.....	34
2.3.1.- Hostigamiento sexual laboral.....	34
2.3.2.- Mobbing.....	35
2.3.3.- Discriminación laboral.....	35
2.3.4.- Persecución laboral	35
2.3.5.- Entorpecimiento laboral.....	35
2.3.6.- Dignidad laboral	35
2.3.7.- Derecho al trabajo	35
2.3.8.- Calidad de vida en el trabajo.....	36
2.3.9.- Desprotección laboral	36
2.3.10.- Eficiencia laboral	36
CAPÍTULO III: MÉTODO	37
3.1.1.- Tipo Básica o Pura.....	37
3.1.2.- Nivel Descriptivo – Correlacional	37
3.2. Diseño de investigación	37
3.2.1.- No experimental de corte transversal.....	37
3.3. Población y muestra	38
3.3.1. Población.....	38

3.3.2. Muestra.....	39
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
3.4.1.- La encuesta	40
3.4.2.- Cuestionario	40
3.4.2.1.- Validez	40
3.4.2.2.- Confiabilidad	41
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	44
3.5.1.- Análisis descriptivo.....	44
3.5.2.- Análisis inferencial	44
3.6.- Aspectos éticos	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	46
4.1. Presentación de resultados por Variable.....	46
4.1.1.- Análisis descriptivo.....	46
4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable Hostigamiento laboral	47
4.1.2.1.- Análisis descriptivo de las dimensiones del hostigamiento laboral	48
4.2.- Prueba de hipótesis	57
4.2.1.- Prueba de normalidad	57
Paso 4.- Formulación de la regla de decisión	59
4.2.2.- Prueba de la Hipótesis General	59
4.2.3.- Prueba de las Hipótesis específicas	61
4.2.3.1.- Hipótesis específica 1	61
4.2.3.2.- Hipótesis específica 2	63
4.3. Discusión de Resultados.....	65
4.3.1 Con relación a la hipótesis general.....	65

4.3.2 Con relación a las hipótesis específicas	66
CAPÍTULO V.- CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	68
5.1.- Conclusiones	68
5.2.- Recomendaciones	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	79
6.1.- Ficha Técnica e Instrumentos	79
6.2.- Validación de los instrumentos	83
6.3.- Documentos presentados a la Municipalidad Provincial Jorge Basadre	89
6.4.- Base de datos en Microsoft Excel sobre el recojo de datos.....	92
6.5.- Procesamiento en el paquete estadístico del SPSSV25	95
6.6.- Matriz de consistencia	97

ÍNDICE DE FIGURAS.

Figura 1 <i>Actos de hostilidad recurrente hacia el la masa laboral</i>	30
Figura 2 <i>Diagrama correlacional de las variables de estudio</i>	38
Figura 3 <i>Fórmula para calcular poblaciones finitas</i>	39
Figura 4 <i>Fórmula para el cálculo de la confiabilidad de un instrumento de investigación</i>	42
Figura 5 <i>Cálculo de la confiabilidad del primer instrumento de medición: Hostigamiento laboral.</i>	42
Figura 6 <i>Cálculo de la confiabilidad del segundo instrumento de medición: Productividad laboral</i>	43
Figura 7 <i>Cuadro de interpretación del coeficiente de correlación</i>	45
Figura 8 <i>Gráfico de los resultados de la variable Hostigamiento laboral</i>	48
Figura 9 <i>Gráfico de la dimensión Humillación y rechazo personal</i>	49
Figura 10 <i>Gráfico del desprestigio profesional</i>	50
Figura 11 <i>Gráfico de la dimensión Rechazo profesional y violación a la intimidad</i>	51
Figura 12 <i>Gráfico de la dimensión Degradación profesional</i>	53
Figura 13 <i>Gráfico de la dimensión Ninguneo y aislamiento profesional</i>	54
Figura 14 <i>Diagrama de la variable productividad laboral</i>	55
Figura 15 <i>Gráfico de la dimensión Factores organizacionales</i>	56
Figura 16 <i>Gráfico de la dimensión Factores motivacionales</i>	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable Hostigamiento Laboral.</i>	23
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable productividad y competitividad laboral</i>	24
Tabla 3 <i>Validación de los instrumentos: Hostigamiento laboral y Productividad</i> <i>laboral</i>	40
Tabla 4 <i>Confiabilidad de la Variable Hostigamiento laboral por SPSS</i>	43
Tabla 5 <i>Confiabilidad de la Variable Productividad laboral por SPSSv25</i>	44
Tabla 6 <i>Niveles y rangos de la variable Hostigamiento Laboral</i>	46
Tabla 7 <i>Niveles y rangos de la variable Productividad laboral</i>	46
Tabla 8 <i>Frecuencias de la variable Hostigamiento laboral.</i>	47
Tabla 9 <i>Análisis descriptivo de la dimensión Humillación y rechazo personal ..</i>	48
Tabla 10 <i>Frecuencias de la dimensión desprestigio profesional</i>	49
Tabla 11 <i>Frecuencias de la Dimensión Rechazo profesional</i>	51
Tabla 12 <i>Frecuencias de la Dimensión Degradación profesional</i>	52
Tabla 13 <i>Frecuencias de la Dimensión Ninguneo y aislamiento profesional</i>	53
Tabla 14 <i>Frecuencias de la variable Productividad laboral.</i>	54
Tabla 15 <i>Frecuencias de la dimensión Factores organizacionales</i>	55
Tabla 16 <i>Frecuencias de la dimensión Factores motivacionales</i>	56

Tabla 17 <i>Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov</i>	58
Tabla 18 <i>Correlación entre las variables Hostigamiento laboral y productividad laboral</i>	60
Tabla 19 <i>Comprobación de la hipótesis específica 01 entre la variable Hostigamiento laboral y Factores organizacionales</i>	62
Tabla 20 <i>Comprobación de la hipótesis específica 02 entre la variable hostigamiento laboral y los Factores motivacionales</i>	63

RESÚMEN

El objetivo principal de esta investigación es, determinar la correlación entre el hostigamiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores del municipio provincial Jorge Basadre, Tacna — 2023. En dicho estudio es de enfoque cuantitativo, descriptivo, relacional y transversal, y utilizó dos cuestionarios: uno sobre el hostigamiento laboral y el otro sobre la productividad laboral. Los resultados revelan una asociación adversa sustancial, aunque moderada, entre el acoso laboral y los factores organizacionales (la significancia bilateral = 0,000; Rho de Spearman = - 0,403**), con un nivel de confianza del 99%. Asimismo, se ha descubierto que existe una correlación adversa modesta pero muy significativa, con un nivel de confianza del 99%, entre el hostigamiento laboral y los factores motivacionales (la significancia bilateral = 0,000; Rho de Spearman = -0,501). Del mismo modo, en esta investigación académica según los resultados, existe una relación negativa, moderada pero muy significativa, con un nivel de confianza del 99%, entre las variables hostigamiento laboral y la productividad laboral (la significación bilateral = 0,000; Rho de Spearman = - 0,488). Con base a este resultado, podemos afirmar que, considerando la presencia de una correlación opuesta entre las variables hostigamiento laboral y la productividad laboral, esto implica que a medida que aumenta el grado de hostigamiento laboral, la productividad laboral tiende a disminuir con la misma fuerza. En esencia, prevalece una correlación inversa entre estas dos variables, de manera que a medida que una variable aumenta, la otra disminuye.

Palabras clave: laboral, productividad, hostigamiento, confianza, nivel, negativa, relación, factores, significancia, moderada.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the correlation between workplace harassment and work productivity in workers of the Jorge Basadre provincial municipality, Tacna - 2023. This study has a quantitative, descriptive, relational and transversal approach, and used two questionnaires: one on workplace harassment and the other on work productivity. The results reveal a substantial, although moderate, adverse association between workplace bullying and organizational factors (two-sided significance = 0.000; Spearman's rho = -0.403**), at a 99% confidence level. Likewise, it has been discovered that there is a modest but highly significant adverse correlation, at a 99% confidence level, between workplace bullying and motivational factors (two-sided significance = 0.000; Spearman's rho = -0.501). Likewise, in this academic research, according to the results, there is a negative, moderate but very significant relationship, with a confidence level of 99%, between the workplace harassment variables and work productivity (bilateral significance = 0.000; Spearman's rho) = -0.488). Based on this result, we can affirm that, considering the presence of an opposite correlation between the workplace harassment variables and work productivity, this implies that as the degree of workplace harassment increases, work productivity tends to decrease with the same force. In essence, an inverse correlation prevails between these two variables, so that as one variable increases, the other decreases.

Keywords: work, productivity, harassment, trust, level, negative, relationship, factors, significance, moderate.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al problema del hostigamiento laboral, también conocido como acoso laboral o mobbing, es una preocupación importante en el Perú, como en muchos otros países. Este fenómeno se refiere a situaciones en las que un empleado es sometido a conductas hostiles, abusivas o humillantes en el entorno de trabajo de manera sistemática y repetitiva. Estas conductas pueden provenir de compañeros de trabajo, supervisores o incluso empleadores.

La característica principal de este tipo de problema es la conducta agresiva, deliberada y repetitiva que ejerce una persona o varias en el entorno laboral y que tiene como objetivo intimidar, humillar o perjudicar a otra. Es importante destacar que el hostigamiento laboral es un problema grave que debe ser abordado y prevenido en los centros de trabajo. Las empresas y organizaciones deben implementar políticas y procedimientos para prevenir y abordar el hostigamiento laboral, así como promover un ambiente de trabajo saludable y respetuoso.

Para analizar esta situación, es importante mencionar las causas que la generan. Una de ellas es la discriminación, ya sea por motivos de raza, género, religión o discapacidad, entre otros. También influye la presencia de personas que buscan ejercer control y poder sobre otras, así como la existencia de un ambiente laboral tóxico caracterizado por la falta de respeto y la agresividad. Además, contribuye la falta de conciencia por parte de las víctimas sobre sus derechos o de cómo identificar y denunciar el acoso. Este problema puede manifestarse de diferentes maneras y puede ocurrir en cualquier tipo de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, afectando a personas de cualquier género, edad o nivel jerárquico.

Para afrontar el problema del hostigamiento laboral en el Perú, es importante aumentar la conciencia sobre este tema, fomentar una cultura organizacional que desaliente el hostigamiento y proveer el apoyo y los recursos adecuados a las personas afectadas. Además, es crucial garantizar el cumplimiento de las leyes vigentes y aplicar sanciones a los acosadores laborales como medio de disuasión y protección de los derechos de los trabajadores. Asimismo, las empresas pueden

implementar políticas y programas para prevenir y abordar el acoso laboral en el lugar de trabajo.

La investigación se llevó a cabo con el objetivo de comprender la magnitud, frecuencia y gravedad del problema del hostigamiento laboral en la Municipalidad provincial de Jorge Basadre, y obtener una visión más clara de su impacto en la salud física, mental y emocional en los trabajadores municipales, así como en la productividad y rendimiento laboral. También se busca identificar las áreas que requieren mayor atención y acción para crear conciencia entre aquellos involucrados en este problema. Es esencial abordar adecuadamente esta problemática para prevenir y mitigar sus posibles consecuencias.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, para su mayor comprensión, y entendimiento este trabajo de investigación lleva como título: “El hostigamiento laboral y la productividad y competitividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna-2023”, la misma tiene como objetivo principal Determinar la relación que existe entre el hostigamiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023. El estudio consta de cinco capítulos como se detalla a continuación:

En el Capítulo I: En este capítulo, se han desarrollado las cuestiones genuinas relacionadas con el hostigamiento laboral en la investigación, tras el establecimiento de los problemas, los objetivos y las hipótesis, que abarcan aspectos generales y precisos. Además, también se exponen la razón de ser y la importancia de la investigación.

En el Capítulo II: En este capítulo, se ha formulado un marco conceptual para delinear el contexto histórico de los estudios realizados sobre el hostigamiento laboral, los fundamentos teóricos que sustentan cada variable explorada en este estudio, asimismo se exponen los principios legales que regulan este tema.

En el Capítulo III: En este capítulo se explican los principios metodológicos que se aplicarán para llevar a cabo el estudio. Analiza el tipo y el diseño específicos de la investigación, así como las técnicas y herramientas utilizadas para recopilar

información. Por último, aborda el enfoque para analizar e interpretar los datos adquiridos.

En el Capítulo IV: En este capítulo se presentan los resultados de la investigación obtenidos mediante el procesamiento, análisis e interpretación de los datos obtenidos, arrojados de la población en estudio. Dichos resultados se muestran de forma ordenada, con la finalidad de Analizar e Interpretar los mismos

En el Capítulo V: En esta sección en particular, procederemos a presentar los principales hallazgos que se han extraído del análisis de los datos adquiridos durante el transcurso de este esfuerzo de investigación. Lo que sigue es un resumen sucinto de las diversas interpretaciones que se pueden deducir de los datos antes mencionados.

CAPÍTULO I.- EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- Descripción de la realidad problemática

El hostigamiento laboral, también conocido como acoso laboral, mobbing y terror psicológico, entre otros, no solo en el bienestar físico y mental de los empleados, sino también en el funcionamiento de instituciones como el municipio de Jorge Basadre. Según Barrado y Prieto (2016), indica que este efecto negativo se traduce en una disminución progresiva del desempeño laboral, al mismo tiempo que ocurren más accidentes laborales y la salida de los trabajadores, provocando mayores costos o pérdidas en las diferentes organizaciones públicas.

El hostigamiento laboral se considera cada vez más un factor importante de riesgo psicológico en el entorno laboral en Europa y tiene un impacto en el bienestar de los empleados. La mala salud física puede conducir a la inasistencia y a la incapacidad para trabajar, mientras que la molestia psicológica puede causar problemas más graves como la baja productividad y el continuo cambio de puestos de trabajo. Los niveles de hostigamiento laboral siguen siendo un problema en España, ya que el 72% de las denuncias, las mujeres fueron las únicas afectadas.

En América Latina se efectuaron varios estudios que muestran una cantidad significativa de hostigamiento o abuso psicológico en el lugar de trabajo. Así, para los trabajadores en Santiago de Chile alcanzó el 80%, para Bolivia el 77% y para el Ecuador el 63%. Asimismo, en Cuba la cifra fue el 52% y el 46% en Colombia. En consecuencia, se determinó que ha ocasionado diversos efectos psicológicos y un deterioro en sus relaciones interpersonales con familiares, compañeros y amigos, así como una disminución del compromiso institucional y abandono laboral en muchos trabajadores víctimas de este problema. (Ansoleaga, Constanza Gómez, & Amalia, 2015)

En Perú, este problema laboral es considerado como una falta o falta disciplinaria. Esta sanción se entiende como un acto de acoso u hostilidad hacia un servidor o grupo de servidores en el lugar de trabajo. Es importante resaltar que los derechos legales que deben protegerse son la dignidad, el respeto, la privacidad, la igualdad y la no discriminación, entre otros derechos laborales y públicos protegidos por la legislación peruana.(ley, 2020), El objetivo principal del Decreto Legislativo No 728 es garantizar la protección de los trabajadores en relaciones laborales dependientes, con el objetivo de incrementar su competencia y mejorar su productividad. Además, la Ley No 29783 establece que los empleadores deben garantizar la protección de la vida, la salud y el bienestar de todos los trabajadores en el lugar de trabajo. (peruano, 2011)

Sobre este problema laboral, la ciudad de Tacna, no se encuentra al margen de mismo, a pesar de que este problema se agudiza por la dificultad de probar cuando una persona es acosada dentro de su ámbito laboral, ya que esto ocurre de manera muy sutil, encubierta, las personas se niegan a brindar información sobre este delito que no deja huellas como las que dejan la agresividad física. Sin embargo, este problema se visibiliza como una causa que limita la productividad del trabajador o reduzca su participación activa en el mundo laboral.

En el municipio provincial de Jorge Basadre, una institución que emplea a más de 964 trabajadores, distribuidos en las diferentes áreas y condiciones de trabajo en las que se les incluye a los contratistas de servicios; Sin embargo, se ha observado que las relaciones laborales entre los trabajadores son tensas y estresantes. En consecuencia, se realizó un mapeo global en las diferentes áreas de la institución, donde se pudo evidenciar algunas conductas inapropiadas, tales como: Información limitada, desprestigio del honor personal y/o profesional, deficiencias físicas, comentarios maliciosos sobre la vida personal y profesional, exceso de trabajo, falta de atención, etc. Por tal motivo, este escenario es propicio para una investigación y buscar si existe una correlación entre el hostigamiento laboral y la eficiencia de los trabajadores municipales.

Las consecuencias del hostigamiento laboral son devastadoras para los trabajadores ya que puede acarrear graves consecuencias para la salud de la víctima. Esto incluye causarles ansiedad, cansancio, falta de atención mental y tristeza, entre otros síntomas. Además, no solo afecta negativamente a las víctimas, sino que también perjudica la parte económica de los establecimientos municipales, lo que se traduce en tasas elevadas de ausencias de los trabajadores y en una disminución de la eficacia y la productividad de los servicios prestados por estas instituciones.

Para corregir esta situación, es imperativo adoptar medidas como: reestructurar los procedimientos operativos, implementar regulaciones bien definidas que fomenten la comprensión mutua, mejoren los canales de comunicación, fomenten la colaboración entre los supervisores, eliminen los sesgos, refuercen la autoridad, fomenten el respeto entre los trabajadores y reaviven su compromiso de cumplir con sus obligaciones laborales. No tener en cuenta estas medidas puede tener diversas consecuencias, incluidos los efectos perjudiciales en el bienestar mental y emocional de la fuerza laboral, la disminución de la productividad y el rendimiento, así como el ausentismo del personal debido a un ambiente tóxico e insalubre. Además, también puede dañar gravemente la reputación de la institución tanto interna como externamente.

Por los motivos antes mencionados, el objetivo de este estudio, es salvaguardar los derechos de los trabajadores, cumplir con la legislación laboral, fomentar un entorno de trabajo saludable y seguro y evitar cualquier posible caso de hostigamiento en el lugar de trabajo, por lo que nos lleva a plantear el siguiente problema general.

1.2.- Definición del problema

1.2.1.- Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el hostigamiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023?

1.2.2.- Problemas específicos

PE1.- ¿Cuál es la relación que existe entre el hostigamiento laboral y los Factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023?

PE2.- ¿Cuál es la relación que existe entre el hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023?

1.3.- Objetivos de la Investigación

1.3.1.- Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el hostigamiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023.

1.3.2.- Objetivos específicos

OE1.- Determinar la relación que existe entre el hostigamiento laboral y los Factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023

OE2.- Determinar es la relación que existe entre el hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna– 2023.

1.4.- Justificación e importancia de la investigación

1.4.1.- Justificación

La siguiente investigación se justifica en lo siguiente:

Justificación teórica

Esta investigación logra su importancia teórica, al brindar nuevos conocimientos, nuevos resultados que van a generar una reflexión, un debate académico con los conocimientos que ya existen.

Justificación Práctica

Este estudio tiene un trasfondo práctico ya que brinda información que puede ser utilizada para tomar acciones para mejorar las relaciones laborales en una institución como la Municipalidad de Jorge Basadre.

Justificación Metodológica

Esta investigación se justifica metodológicamente porque promueve la investigación científica, así también proporciona herramientas de recolección y análisis de datos que reúnen dos requisitos esenciales: La validez y la confiabilidad, para obtener resultados precisos y confiables. Por lo tanto, estas herramientas estarán al alcance de otros investigadores que deseen profundizar el tema.

1.4.2.- Importancia

Esta investigación adquiere su importancia, al enfatizar que la falta de protección de los trabajadores requiere la aprobación de una ley laboral en Perú, que es el deseo de todos los trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales y el público desde hace mucho tiempo.

Esta investigación adquiere relevancia al momento de investigar el acoso laboral en el Municipio de Jorge Basadre, pues es importante proteger los derechos de los trabajadores, promover un ambiente de trabajo saludable, prevenir conflictos futuros y garantizar el cumplimiento de las leyes laborales. Este es un paso importante para crear un ambiente de trabajo justo, respetuoso y productivo.

1.5.- Variables y Operacionalización

1.5.1.- Definición conceptual de la variable Hostigamiento laboral

Varela et al (2014), Se refiere a abusos que, cuando son repetidos u organizados, violan la dignidad y el bienestar humanos, ponen en peligro las relaciones laborales o deterioran las condiciones laborales.

1.5.2.- Definición Operacional de la variable hostigamiento laboral

La variable hostigamiento laboral se ha medido mediante la aplicación de una encuesta utilizando el instrumento estructurado que consiste en un cuestionario de respuestas múltiples de 25 preguntas, la cual fue administrada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.

1.5.3.- Definición conceptual de la variable Productividad laboral

Dávila et al (2022), El término se refiere a la conexión entre el volumen de producción y la cantidad de recursos empleados durante el proceso de fabricación. La evaluación se basa en la relación el resultado obtenido en un determinado período de tiempo y el esfuerzo puesto en el proceso. (pág. 403)

1.5.4.- Definición Operacional de la variable Productividad laboral

Esta variable se evalúa con un conjunto de preguntas que responde a una escala tipo Likert, divididas en dos dimensiones: Factores organizacionales (13 ítems), Factores motivacionales (12 ítems), las mismas serán aplicadas a una muestra de 95 trabajadores municipales de la provincia de Jorge Basadre.

1.5.3.- Operacionalización de las variables

Variable 01. -Hostigamiento Laboral

Variable 02.- Productividad Laboral

Tabla 1*Operacionalización de la variable Hostigamiento Laboral*

Título: “El hostigamiento laboral y la productividad y competitividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023”						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º ITEMS	ESCALA/ NIVEL
Variable 1. Hostigamiento laboral	Varela et al. (2014), Se refiere a abusos que, cuando son repetidos u organizados, violan la dignidad y el bienestar humanos, ponen en peligro las relaciones laborales o deterioran las condiciones laborales.	La variable hostigamiento laboral se ha medido mediante la aplicación de una encuesta utilizando el instrumento estructurado que consiste en un cuestionario de respuestas múltiples de 25 preguntas, la cual fue administrada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.	<p>Dimensión 1 Humillación y rechazo personal</p> <p>Dimensión 2 Desprestigio profesional</p> <p>Dimensión 3 Rechazo profesional y violación a la intimidad</p> <p>Dimensión 4 Degradación profesional</p> <p>Dimensión 5 Ninguneo y aislamiento profesional</p>	<p>Actos de humillación</p> <p>Hablar con malicia sobre su vida privada.</p> <p>Aislamiento</p> <p>denuncias</p> <p>difamaciones</p> <p>Conductas de rechazo</p> <p>Acusaciones sin fundamento</p> <p>Menosprecio profesional</p> <p>Abuso de autoridad</p> <p>No asignación de trabajo</p> <p>Información limitada</p>	<p>P1, P2, P3, P4, P5, P6</p> <p>P7, P8, P9, P10, P11</p> <p>P12, P13, P14, P15</p> <p>P16, P17, P18, P19, P20</p> <p>P21, P22, P23, P24, P25</p>	<p>Escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p> <p>Nivel: Poco frecuente (25 – 58) Moderadamente frecuente (59 – 91) Muy frecuente (92 - 125)</p>

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad y competitividad laboral

Título: “El hostigamiento laboral y la productividad y competitividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023”						
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N.º ITEMS	ESCALA y NIVELES
Variable 2 Productividad laboral	Dávila et al (2022), El término se refiere a la conexión entre el volumen de producción y la cantidad de recursos empleados durante el proceso de fabricación. La evaluación se basa en la relación el resultado obtenido en un determinado período de tiempo y el esfuerzo puesto en el proceso. (pág. 403)	Esta variable se evalúa con un conjunto de preguntas que responde a una escala tipo Likert, divididas en dos dimensiones: Factores organizacionales (13 ítems), Factores motivacionales (12 ítems), las mismas serán aplicadas a una muestra de 95 trabajadores municipales de la provincia de Jorge Basadre.	Dimensión 1 Factores Organizacionales	Liderazgo Planificación del trabajo Motivación Ambiente laboral Clima organizacional	P32, P35, P38, P27, P33, P36, P34 P28, P30, P37 P26, P29, P31	Escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Nivel: Bajo (25 – 58) Regular (59 – 91) Bueno (92 - 124)
			Dimensión 2 Factores motivacionales	Reconocimiento Clima laboral adecuado Oportunidad de crecimiento Autonomía y participación	P46, P49, P50 P44, P45, P48 P41, P42, P47 P39, P40, P43	

Nota. Elaboración propia

1.6. - Hipótesis de la Investigación

1.6.1.- Hipótesis general

Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023.

1.6.2.- Hipótesis específicos

HE1.- Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los Factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023

HE2.- Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023

CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la Investigación

2.1.1.- *Antecedentes internacionales*

Nina (2019), En su investigación sobre la influencia de la violencia en la productividad de los funcionarios del gobierno en La Paz, Bolivia, su objetivo era establecer una conexión entre la violencia y su impacto en el desempeño laboral entre 780 empleados de GADPL. En consecuencia, pudo obtener un escenario alternativo de «si tan solo». A partir de la correlación entre estos factores, se puede deducir que el acoso escolar tiene un efecto perjudicial en la eficacia laboral. Cuanto mayor es la incidencia del acoso, menos eficiente se vuelve el trabajo, mientras que una disminución de la participación conduce a una mayor eficiencia en la productividad laboral.

Fernández (2019), en su investigación concluye que, para ser considerado acoso, es necesario que exista una relación entre los individuos que actúan y los que reciben la violencia. Además, este comportamiento violento debe estar dirigido hacia un empleado específico, debe ser repetitivo y permanente a largo del tiempo. Es importante señalar que estos requisitos deben estar acompañados de otros factores, como la intención de provocar daño o incluso llevar al trabajador a autolesionarse, tanto física como psicológicamente.

Núñez y Vidal (2019), Analizar el impacto del mobbing a la productividad laboral fue el propósito de su investigación fue. Se reconoce que medir este fenómeno no es sencillo, lo que lleva a muchas empresas a no darse cuenta de su presencia por lo que no toman las medidas adecuadas para prevenir y reducir el acoso laboral. Los resultados de este estudio concluyeron que sí hay correlación

muy significativa entre las variables el mobbing o el acoso laboral y a la productividad laboral

Parra y Romaña (2021), El objetivo de este estudio es examinar el impacto del acoso laboral en la eficiencia de los conductores de transporte público en Quibdó. Para lograr este objetivo, se eligió como muestra un grupo de 20 conductores que trabajan en un entorno laboral típico en Quibdó. Con base en los resultados de esta investigación, se pudo deducir que el grado de acoso laboral en su lugar de trabajo es mínimo, ya que solo un pequeño número de conductores muestra bajos niveles de motivación.

2.1.2.- Antecedentes Nacionales

Flores (2019), En su investigación sobre el acoso laboral y la productividad en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, el objetivo fue establecer la correlación entre estos dos factores en una muestra de 262 empleados de esa organización. El estudio concluye que existe una conexión no positiva pero extremadamente débil entre ambas variables.

Enciso y Pérez (2018), En su búsqueda de información, tomó la decisión de determinar si la intimidación laboral socava los principios fundamentales de la naturaleza humana en los trabajadores del Mercado Metro de los Olivos. El resultado de esta investigación reveló que el 50% de los participantes declararon haber sufrido agresiones verbales, el 58% sufrieron agresiones psicológicas y el 67% se enfrentaron a obstáculos en su trabajo diario. Además, este estudio concluye que el acoso laboral provoca sentimientos de depresión, hostilidad, humillación y discriminación entre las víctimas, comprometiendo así su dignidad inherente como seres humanos.

Mendoza (2019), En su investigación sobre el acoso laboral y su influencia en la fuerza laboral del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, determinó que es necesaria una legislación inmediata para prevenir la violación de la dignidad humana, que sirve de base para los derechos de los empleados del Instituto y otros

lugares de trabajo. La investigación puso de relieve la importante conclusión de que el acoso laboral afecta negativamente a los empleados del Instituto.

Cárdenas (2022), El objetivo de este estudio, que no es experimental y de naturaleza transversal, es examinar la correlación entre el acoso laboral y el desempeño en una empresa de distribución ubicada en la ciudad de Arequipa. Los resultados obtenidos indican que el 44,1% de los empleados no sufre ningún tipo de acoso, mientras que el 47,5% percibe un nivel de acoso leve pero significativo en su lugar de trabajo. Por el contrario, el 98% de los empleados percibe su desempeño laboral como altamente satisfactorio. A pesar de estos hallazgos, la investigación concluye que existe una correlación insignificante, adversa y extremadamente débil entre las variables analizadas. Sin embargo, cabe señalar que estos resultados no pueden aplicarse de manera universal, por lo que se recomienda organizar talleres destinados a crear conciencia.

Flores (2022), En su trabajo de investigación se trazó como meta buscar la relación entre el clima organizacional y el hostigamiento laboral en una empresa privada del sector Textil en la ciudad de Arequipa, 2021. En la misma pudo determinar que la rho de Spearman fue de (-0.364 y su significancia bilateral fue de 0.000, lo cual le ha permitido determinar que ante mayor sea el nivel del clima laboral el grado de hostigamiento laboral será negativo es decir disminuiría esta conducta.

2.1.3.- Antecedentes Locales

Jara (2019), El propósito de este estudio, que es de naturaleza fundamental y carece de un enfoque experimental, fue evaluar la influencia del acoso laboral en la capacidad de los empleados de ADC para realizar sus tareas. Los resultados pusieron de manifiesto la existencia de casos de acoso con fines discriminatorios, en los que los superiores intimidan a sus subordinados. Sin embargo, se determinó que existe una correlación leve pero positiva, que carece de significación estadística, entre la emboscada laboral y la productividad laboral de la fuerza laboral de la empresa industrial ADC.

Torres (2019), En su investigación rudimentaria, descriptiva y correlacional, se embarcó en una exploración para determinar si existe alguna correlación entre las variables el acoso laboral y el estado emocional de los trabajadores portuarios de Ilo. Con este objetivo en mente, se utilizó una muestra representativa de 128 personas empleadas como trabajadores portuarios en la terminal portuaria de la prestigiosa empresa ENAPU S.A. Los resultados obtenidos demostraron un nivel de significación estadística del 0,001, lo que indica una conexión positiva altamente significativa entre las variables investigadas. Es de suma importancia reconocer que la significancia obtenida es inferior al valor crítico de 0,05.

Aponte (2018) En su investigación descriptiva correlacional, que adopta un enfoque cualitativo no experimental y se basa en una muestra compuesta por 70 trabajadores de ambos sexos, su objetivo principal era determinar el grado de asociación entre los factores motivacionales y el acoso laboral entre los empleados de la Oficina de Apoyo Administrativo (OSA) de la Inspección Nacional de Aduanas e Impuestos Especiales de Tacna. Con base en los hallazgos analizados, hemos deducido que existe una correlación positiva alta entre estas dos variables, a saber, la motivación y la efectividad en el trabajo, como lo demuestra un coeficiente de correlación de 0,665 con un nivel de significancia inferior a 0,05.

2.2.- Bases Teóricas

2.2.1.- Hostigamiento laboral

Indeed (2023), Se refiere a comportamientos ofensivos y frecuentes en el entorno laboral que pueden arruinar un buen trabajo y convertir una empresa o institución en un lugar peligroso e improductivo.

Cortes (2023), Acción destinada a causar incomodidad, miedo o terror en una persona o grupo de personas con respecto a su lugar de trabajo

Vinatea & Toyama (2023), son todas las conductas negativas físicas o verbales en la relación laboral que dañan la dignidad humana del empleado. El empleador, sus representantes u otros empleados pueden ser culpables de esta actividad.

2.2.1.1.- Clases de hostigamiento laboral

2.2.1.1.1.- El hostigamiento laboral vertical

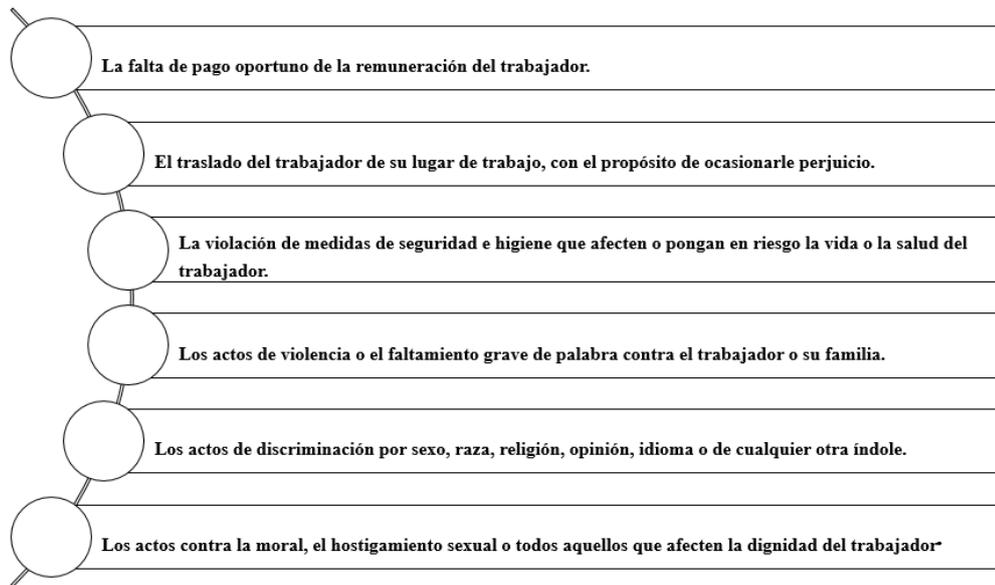
Según las regulaciones laborales, se define como actos hostiles realizados por los empleadores o sus representantes. Estos actos no solo se consideran hostigamiento, sino que también pueden ser equiparables a un despido injustificado.

2.2.1.1.1.1.- Actos de hostilidad del empleador

Según la Ley, los actos de hostilidad del empleador o sus representantes, son los siguientes:

Figura 1

Actos de hostilidad recurrente hacia el la masa laboral



Nota: Acciones que atentan contra la dignidad humana del trabajador.

Si un trabajador se encuentra expuesto a actos de acoso, debe presentar una denuncia por escrito ante su empleador en un plazo razonable de al menos seis días naturales para que se tomen medidas y se modifique el comportamiento, según lo establecido en el artículo correspondiente. Si el trabajador mantiene la creencia de

que el comportamiento hostil perdura, tiene la capacidad de seleccionar una de las siguientes opciones de forma individual.

- a) Solicitar el cese de las hostilidades; O,
- b) La terminación de la relación laboral da derecho a solicitar una reparación por la rescisión injustificada.

2.2.1.1.2.- El hostigamiento laboral horizontal

Este tipo de acoso se da entre compañeros de trabajo del mismo nivel jerárquico, con la intención de acosar, hostigar, molestar o perseguir a otros actores en una relación laboral, estas acciones suelen confundirse como rencillas entre compañeros. (Centella, 2018)

Las consecuencias del hostigamiento son graves, esto incluye un aumento de las enfermedades, el ausentismo del trabajo por motivos de salud, incluso pueden llegar al suicidio por la ansiedad y la depresión que llegan a sufrir. (Toyama, 2023)

2.2.1.2.- Humillaciones y rechazo personal

Según Fernández (2022), El término de humillación, designa la acción de atormentar injustamente a un individuo o a un colectivo de individuos por parte de quienes poseen la autoridad para desear la imposición de algo contrario a su voluntad.

El rechazo personal, hace referencia a la exclusión consciente de una persona de una relación o interacción social por parte de uno o varios individuos. Esta situación puede volverse problemática cuando se prolonga en el tiempo o se vuelve persistente. (Francia, 2022)

2.2.1.3.- Desprestigio Profesional

La difamación profesional ocurre cuando un acosador asigna al trabajador que es acosado tareas que no están de acuerdo a su capacidad profesional, con la

intención de desacreditarla en el lugar de trabajo o, por el contrario, imponerle deberes más allá de su capacidad. (Ecoembes, 2022)

2.2.1.4.- Rechazo profesional y violación a la intimidad

El rechazo profesional, según Pérez y Merino (2022), se da cuando un profesional no lo dejan participar en ciertas actividades laborales. Esta acción puede tener un impacto en la carrera y en las oportunidades laborales futuras de un trabajador.

La intrusión no autorizada en el dominio personal e íntimo de una persona, perpetrada por otra persona, constituye una violación de la privacidad personal. Además, la divulgación de datos extremadamente confidenciales genera la adquisición ilícita de dicha información. (Contreras Fresneda, 2023)

2.2.1.5.- Degradación profesional

La degradación profesional es una realidad muy común expresada en las relaciones laborales, incluyendo por ejemplo una decisión de poner a un empleado, es una categoría inferior a la que ostenta en su trabajo. (Peña Mendoza, 2021)

2.2.1.6.- Ninguneo y aislamiento profesional

Según el diccionario de la Academia Española, ningunear tiene dos significados: el primero significa ignorar a alguien, despreciarlo, y el segundo es humillar a alguien. (Educalingo, 2023)

El aislamiento ocupacional, se refiere a dejar algo solo y separarlo de otras cosas; separar a una persona de la comunicación y las relaciones con los demás, así como rechazar información y ser ignorada en la toma de decisiones. (Pérez Porto & Merino, 2022)

2.2.2.- Productividad laboral

Esta se refiere a la relación entre la productividad y los servicios producidos por los trabajadores en un determinado tiempo y los recursos utilizados para lograr

un determinado resultado. La productividad, es una medida efectiva que puede ser importante ya que es un indicador muy importante para las empresas o instituciones. (Coll Morales, 2020), coincidentemente Cortes (2023), Los datos dados significan que la productividad laboral de un individuo está determinada por la división de los gastos totales incurridos en la producción de bienes y servicios por el total de horas dedicadas al trabajo.

La productividad, según Sevilla (2020), es el acto de cuantificar la eficacia de la producción por cada recurso empleado, en el que la eficacia se refiere al logro de un rendimiento óptimo o máximo al tiempo que se minimiza la utilización de los recursos.

2.2.2.1.- Factores organizacionales

Los factores organizacionales para Iparraguirre (2017), son aquellos factores estructurales, jerárquicos y organizativos de una institución que están relacionados con la capacidad, el liderazgo, planificación del trabajo para gestionar todos los asuntos relacionados con la protección laboral, como las condiciones de trabajo y el clima organizacional.

2.2.2.2.- Factores motivacionales

Los factores motivadores están asociados con la mejora del crecimiento y el desarrollo personal, el logro del reconocimiento profesional, la necesidad de autorrealización, el aumento de la responsabilidad y la confianza en las tareas que desempeña cada individuo en su empleo.(Ayala Cortez, 2016)

2.2.3.- Teorías

2.2.3.1.- Teoría de Taylor

La teoría de Taylor según Martín (2019), sostiene que:

Se formula como un marco estructurado basado en metodologías y principios científicos que permite a las personas obtener la máxima satisfacción de sus compromisos profesionales y, al mismo tiempo, evitar

cualquier utilización improductiva del tiempo y los recursos financieros durante el transcurso del proceso de producción. Su objetivo principal es optimizar la productividad y, en consecuencia, la prosperidad material.

2.2.3.2.- Teoría de la satisfacción laboral de Herzberg

Quiroga (2021), Esta teoría se desarrolla de la siguiente manera:

Como un marco bien organizado que se basa en metodologías y principios científicos. Permite a las personas satisfacer al máximo sus obligaciones profesionales y, al mismo tiempo, evadir cualquier utilización improductiva del tiempo y los recursos financieros a lo largo del proceso de producción. El objetivo principal de esta teoría es aumentar la productividad y, como resultado, lograr la prosperidad material.

2.2.3.3.- Teorías de las necesidades de Mc Clelland

Torres (2017), La teoría de las tres necesidades se refiere a:

La necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder. La necesidad de lograr logros se centra en el desarrollo personal, la asunción de responsabilidades, la búsqueda del éxito y la superación de los desafíos. Por el contrario, la necesidad de poder se caracteriza por la influencia y el dominio sobre los demás, junto con la competencia y la preocupación por el renombre. Por último, la necesidad de afiliación anhela la aceptación y el cariño de los demás, valorando la amistad, la colaboración y las relaciones armoniosas.

2.3.- Marco Conceptual

2.3.1.- Hostigamiento sexual laboral

Es una forma de violencia que afecta a hombres como a mujeres. Sin embargo, las mujeres son las más vulnerables. Sin embargo, es considerado un delito y puede ser sancionado con penas de prisión e inhabilitación. (Sunafil, 2023)

2.3.2.- Mobbing

Es toda actividad que degrada a la víctima y vulnera la dignidad de una persona dentro de un ambiente laboral. Es provocada por la envidia, los celos, la competencia, o por satisfacer una necesidad insaciable de atacar, controlar y destruir. (Vidal Casero, 2022)

2.3.3.- Discriminación laboral

Se entiende por discriminación laboral el trato inferior, el rechazo y la negación de oportunidades laborales a las personas por motivos o razones de raza, género, origen familiar o étnico, las preferencias políticas o las circunstancias sociales. (Pueblo, 2014)

2.3.4.- Persecución laboral

Es cualquier conducta reiterada o aparentemente arbitraria que permite inferir el propósito de provocar el despido del empleado o empleada a través de la inhabilitación, recarga laboral injustificada y constantes cambios de horario. (Colombia, 2023)

2.3.5.- Entorpecimiento laboral

Es todo acto que impida la realización del trabajo o lo dificulte o lo retrase en perjuicio del trabajador. El acosador interfiere con el trabajo o que el trabajo no se puede completar o entregar a tiempo. (Moncada, 2023)

2.3.6.- Dignidad laboral

La dignidad del trabajo no reside en la forma de trabajar, sino en la persona que lo realiza. El hombre es quien da dignidad a todo trabajo. Por lo tanto, se merece respeto. (Etecé, 2021)

2.3.7.- Derecho al trabajo

El derecho al trabajo, reconocido en la constitución, hace cumplir otros derechos humanos, como una vida digna, eligiendo o aceptando libremente un

trabajo que esté de acuerdo a nuestras necesidades humanas. (Paredes Infanzón, 2019)

2.3.8.- Calidad de vida en el trabajo

Es la que está relacionada con la satisfacción, la salud y el bienestar de los empleados dentro de su entorno laboral. La calidad de vida en el trabajo está compuesta por dos elementos: tareas de trabajo y derechos de decisión. (Cruz Velazco, 2018)

2.3.9.- Desprotección laboral

Este es el acto de colocar o asignar funciones sin cumplir con los requisitos mínimos de protección y seguridad de los empleados, comprometiendo así la integridad y seguridad de los empleados. (Cuasquen, 2023)

2.3.10.- Eficiencia laboral

Es la capacidad de establecer objetivos adecuados y hacer lo que sea necesario para encontrar lo mejor para su organización. Es el uso racional de los recursos o medios de producción existentes. (cedec-group, 2023)

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo y Nivel de investigación

3.1.1.- Tipo Básica o Pura

Para Rus (2020), indica que esta investigación tiene como objetivo aumentar nuestro conocimiento, las críticas son bienvenidas. Asimismo, Ñaupas et al. (2013), esta investigación es pura curiosidad y el gusto de descubrir nuevos conocimientos científicos.

3.1.2.- Nivel Descriptivo – Correlacional

Cazau (2015), refiere que la investigación descriptiva se describe independientemente y en forma estadística las variables. En la investigación correlacional busca correlacionar cada una de estas características, y termina cuando hemos encontrado correlaciones lo suficientemente significativas.

En ese mismo sentido Cazau (2015), expresa que una investigación descriptiva solo se describe de forma independiente las variables y es correlacional porque trata de vincular o relacionar las mismas. (pág. 104)

3.2. Diseño de investigación

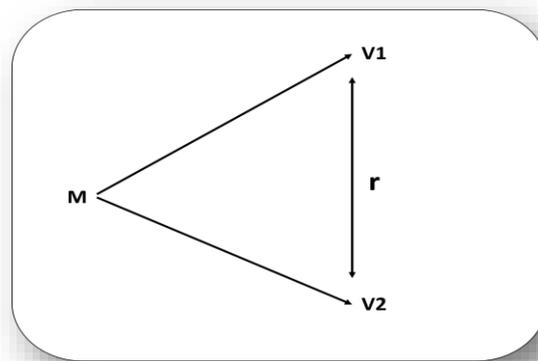
3.2.1.- No experimental de corte transversal

La investigación puede considerarse no experimental debido a la ausencia de interferencia en la variable durante el proceso de medición. (Cazau, 2015, pág. 208). Lo que coincide con Hernández et al. (2014), que, para demostrar los hallazgos del estudio, se lleva a cabo sin alterar o alterar las variables de estudio. (pág. 152).

Hernández, Fernández y Baptista (2014), El autor destaca el hecho de que un estudio transversal adquiere datos pertenecientes a una actividad singular dentro de un marco temporal específico, ya que su objetivo es delinear y examinar la ocurrencia de dichos datos entre las variables. (pág. 154)

Figura 2

Diagrama correlacional de las variables de estudio



Nota: Diagrama que permite observar a las variables en su estado natural

- M** = Muestra
- V1** = Observación de la variable “Hostigamiento laboral”.
- V2** = Observación de la variable “Productividad laboral”
- r** = Correlación entre dichas variables

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

De acuerdo a Hernández et (2014) Comprende un conjunto de personas o entidades comparables de las que aspiramos a adquirir conocimientos durante una investigación. Asimismo, Bernal (2006) expresa que es el número total de todos los objetos del estudio, es decir, el número de todas las partes de la muestra que tienen las mismas características.

En este caso particular de estudio el total de participantes de esta investigación es de 964 trabajadores municipales de la provincia de Jorge Basadre.

3.3.2. Muestra

Cazau (2015) Indica que la muestra, es un componente de la población accesible o que ha sido elegido específicamente para la investigación de la población. Lo que coincide con Bernal (2006), es parte de la población seleccionada de la que se extraen datos para el diseño del estudio, a partir de los cuales se mide y observa la variable objeto del estudio. (pág. 165).

Por lo tanto, la muestra de investigación está compuesta por 95 empleados municipales de la provincia de Jorge Basadre, lo que se deriva de la siguiente fórmula. (Fig. 3).

Figura 3

Fórmula para calcular poblaciones finitas

$$n = \frac{z^2 * P * Q * N}{e^2(N-1) + z^2 * P * Q}$$

Nota. Fórmula que permitirá determinar nuestra muestra de estudio.

Nomenclatura:

- n: Número de elementos de la muestra
- N: Número de elementos de la población (964 trabajadores)
- Z: Nivel de Confianza (90% = 1.645)
- e: Margen de error permitido (8% = 0.08)
- P: Probabilidad de ocurrencia a favor (5% = 0.5)
- Q: Probabilidad de no ocurrencia (5% = 0.5)

$$n = \frac{(1.645)^2(0.5)(0.5)(964)}{(0.08)^2(964 - 1) + (1.645)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 95$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1.- La encuesta

Una encuesta es una metodología de investigación científica que comprende un conjunto secuencial de consultas diseñadas para recopilar respuestas. (García Dihigo, 2016)

3.4.2.- Cuestionario

Ñaupas et al. (2013), Un cuestionario es una estructura bien organizada de consultas escritas de acuerdo con los objetivos e hipótesis del estudio. Su objetivo principal es acumular datos con el fin de evaluar las hipótesis operativas.

3.4.2.1.- Validez

Ñaupas et al (2013) se refiere a la capacidad del cuestionario para medir de manera precisa y confiable el constructo o fenómeno que se está estudiando. Según Hernández et al. (2014), La validez se trata de determinar si el cuestionario realmente mide lo que pretende medir.

En este estudio, la validez del instrumento, se basó en la validación de contenido. Es decir que se refiere al grado en que un cuestionario puede evaluar cada uno de los componentes o dimensiones del constructo que se está investigando. Los expertos en el campo revisan el contenido del cuestionario para determinar si las preguntas son pertinentes, apropiadas y completas para medir la variable.

Tabla 3

Validación de los instrumentos: Hostigamiento laboral y Productividad laboral

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS: HOSTIGAMIENTO LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL				
NRO.	VALIDADORES	CARGO	Instrumento 01	Instrumento 02
01	Dr. José Luís Chambilla Quispe	Abogado	0.90	0.90
02	Mg. Juan F. Pacompía Toza	Abogado	0.96	0.96
03	Mg. Braulio Elvis Juli Quispe	Abogado	0.92	0.90
	Evaluación final		0.93	0.92
	Resultado final de la validación		Validez muy buena	Validez muy buena

Nota: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla anterior se puede observar el promedio de las calificaciones dadas por los tres expertos en la materia, con la finalidad de validar los instrumentos de investigación donde se obtuvo como resultado general el 0.93 que corresponde a una validez muy buena, por lo que resulta ser válido y se puede aplicar, para el recojo de la información en la muestra asignada.

3.4.2.2.- Confiabilidad

Ñaupas et al. (2013), es una medida tomada a un objeto dos o tres veces, obteniendo el mismo resultado, si no lo hace no es confiable. Mientras que Hernández et al. (2014) se refiere que la confiabilidad es la estabilidad de los datos obtenidos cuando se implementan repetidamente en el mismo sujeto de investigación.

En este estudio, se llevó a cabo una prueba con 30 unidades de investigación que presentan características idénticas a las de la población objetivo. El objetivo de esta prueba es evaluar la efectividad y confiabilidad del instrumento utilizado. La confiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, que es una medida de la consistencia interna de las escalas. La evaluación se realizó utilizando el software Microsoft Office Professional Excel 2019, utilizando la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach.

Figura 4

Fórmula para el cálculo de la confiabilidad de un instrumento de investigación

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

Nota: Fórmula que cuantificará el nivel de fiabilidad de una escala de medida

Figura 5

Cálculo de la confiabilidad del primer instrumento de medición: Hostigamiento laboral.

CONFIABILIDAD DEL PRIMER INSTRUMENTO VI					
k=	25	RANGO			CONFIABILIDAD
V_i =	20.014	0.53	a	menos	Confiabilidad nula
V_t =	219.512	0.54	a	0.59	Confiabilidad baja
		0.60	a	0.65	Confiable
α =	0.947	0.66	a	0.71	Muy confiable
		0.72	a	0.99	Excelente confiabilidad
		1.00			Confiabilidad perfecta
Sumatoria de varianzas de los ítems					
	20.014				
varianza de la suma total de los ítems					
	219.512				

Nota. Según este resultado de 0.947 se ubica según el cuadro entre 0.72 y 0.99 lo que indica una **excelente confiabilidad.**

Figura 6

Cálculo de la confiabilidad del segundo instrumento de medición: Productividad laboral

CONFIABILIDAD DEL SEGUNDO INSTRUMENTO V2				
k=	25	RANGO		CONFIABILIDAD
V _i =	20.194	0.53	a menos	Confiabilidad nula
V _Σ =	234.779	0.54	a 0.59	Confiabilidad baja
		0.60	a 0.65	Confiable
α=	0.952	0.66	a 0.71	Muy confiable
		0.72	a 0.99	Excelente confiabilidad
		1.00		Confiabilidad perfecta
Sumatoria de varianzas de los items				
	20.194			
varianza de la suma total de los items				
	234.779			

Nota. Según este resultado de 0.952 se ubica según el cuadro entre el rango de 0.72 y 0.99, lo que indica una **excelente confiabilidad**

Asimismo, se determinó también la confiabilidad mediante el paquete estadístico SPSS V25, haciendo uso del coeficiente del Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado lo siguiente:

Tabla 4

Confiabilidad de la Variable Hostigamiento laboral por SPSS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	25

Nota: Resultado del procesamiento estadístico SPSS v25

Tabla 5

Confiabilidad de la Variable Productividad laboral por SPSSv25

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	25

Nota: Resultado del procesamiento de datos en el SPSSv25

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En esta sección se detalla el proceso de análisis de los datos obtenidos de los instrumentos de medición, con el fin de garantizar una adecuada manipulación de la información y obtener resultados coherentes y precisos.

3.5.1.- Análisis descriptivo

El objetivo de la estadística descriptiva es organizar un conjunto de datos para analizar las tendencias o distribuciones mediante el uso de tablas y gráficos haciendo uso del software estadístico y Excel.

3.5.2.- Análisis inferencial

Una vez procesados los datos en el programa Microsoft Office Excel 2019, se realizó el análisis correspondiente, utilizando el paquete estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) comúnmente utilizado en el campo de las ciencias sociales.

Antes de contrastar las hipótesis, se seleccionó el coeficiente de correlación que se utilizará, para probar las hipótesis de investigación y esto se realizó a través de la prueba de bondad de ajuste o la prueba de normalidad. Según esta prueba, se determinó que el coeficiente de correlación apropiado a utilizar para este fin, es el Rho de Spearman. El cual nos permitirá determinar la presencia y la magnitud de la relación entre las variables, según el cuadro de la figura 07.

Figura 7

Cuadro de interpretación del coeficiente de correlación

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN		
Valores		Grado de correlación
1		Correlación Positiva perfecta
0.80	0.99	Correlación positiva muy fuerte
0.60	0.79	Correlación positiva alta
0.40	0.59	Correlación positiva moderada
0.20	0.39	Correlación positiva baja
0.01	0.19	Correlación positiva muy debil
	0.00	No existe correlación
-0.01	-0.19	Correlación negativa muy debil
-0.20	-0.39	Correlación negativa muy baja
-0.40	-0.59	Correlación negativa moderada
-0.60	-0.79	Correlación negativa alta
-0.80	-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-1		Correlación negativa perfecta

Nota: Mediante estos baremos proporcionados por Hernández, Fernández y Baptista. (2014).

3.6.- Aspectos éticos

Como componente integral de este esfuerzo de investigación en particular, se postula que todos los datos adquiridos se mantendrán de manera confidencial, mientras que su relevancia se limita únicamente al ámbito académico. En consecuencia, nos abstenemos de tomar cualquier medida que pueda ofender a las personas encuestadas.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por Variable

4.1.1.- Análisis descriptivo

El examen exhaustivo de los hallazgos estadísticos constituye un aspecto indispensable de cualquier investigación o estudio, ya que proporciona una descripción elaborada de los datos y facilita la adquisición de información requerida. Esta información es crucial para comprender y transmitir los resultados obtenidos. Para determinar y formular las tablas de distribución de frecuencias y los gráficos descriptivos, es aconsejable presentar inicialmente las distintas escalas o intervalos para cada variable y dimensión. Esta práctica nos permite determinar si las respuestas se sitúan en un nivel determinado.

Tabla 6

Niveles y rangos de la variable Hostigamiento Laboral

Niveles de la Variable X:		HOSTIGAMIENTO LABORAL					
Categorías	Niveles	Rangos V1X	D1X	D2X	D3X	D4X	D5X
1	POCO FRECUENTE	25 - 58	6 - 14	5 - 12	4 - 9	5 - 12	5 - 12
2	MODERADAMENTE	59 - 91	15 - 22	13 - 19	10 - 14	13 - 19	13 - 19
3	MUY FRECUENTE	92 - 125	23 - 30	20 - 26	15 - 20	20 - 26	20 - 26

Nota. Se determinará la ubicación de las opiniones de los trabajadores sobre el hostigamiento laboral.

Tabla 7

Niveles y rangos de la variable Productividad laboral

Niveles de la Variable Y:		PRODUCTIVIDAD LABORAL		
Categorías	Niveles	Rangos V2Y	D1Y	D2Y
1	BAJO	25 - 58	13 - 30	12 - 28
2	REGULAR	59 - 91	31 - 47	29 - 44
3	BUENO	92 - 125	48 - 65	45 - 60

Nota. Se determinará la ubicación de las opiniones de los trabajadores.

4.1.2.- Análisis descriptivo de la variable Hostigamiento laboral

Tabla 8

Frecuencias de la variable Hostigamiento laboral.

Resultados Generales de la variable: Hostigamiento laboral				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	19 - 44	79	83%	83%
Moderadamente	45 - 69	15	16%	99%
Muy frecuente	70 - 95	1	1%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Análisis:

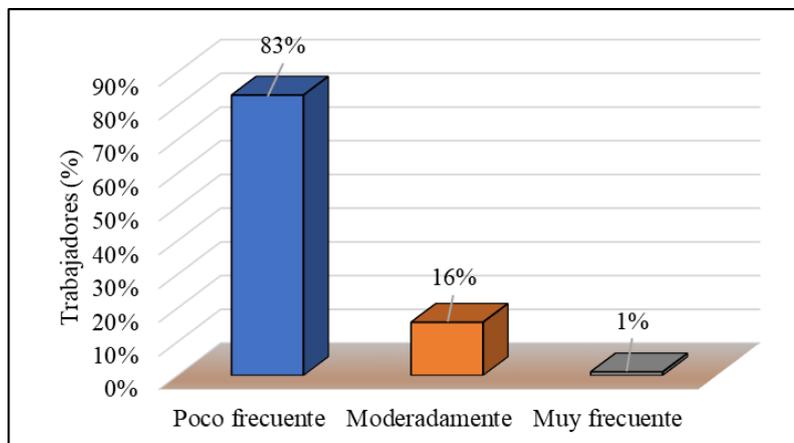
Según la tabla Nro. 8 se puede observar que en la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre hay un 83% de nivel poco frecuente de hostigamiento laboral y el 1% en un nivel muy frecuente.

El hostigamiento laboral en la Municipalidad provincial, se constituye en un "nivel poco frecuente" lo que indica que este tipo de conductas, es poco frecuente esta institución. Esto significa que, aunque existe hostigamiento laboral, no es algo que ocurra de manera habitual o generalizada y por ende no repercutiría negativamente en su productividad laboral.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 08

Figura 8

Gráfico de los resultados de la variable Hostigamiento laboral



Nota. Elaboración propia

4.1.2.1.- Análisis descriptivo de las dimensiones del hostigamiento laboral

Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión Humillación y rechazo personal

Dimensión Humillación y rechazo personal				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	6 - 14	80	84%	84%
Moderadamente	15 -22	13	14%	98%
Muy frecuente	23 -30	2	2%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas aplicadas.

Análisis:

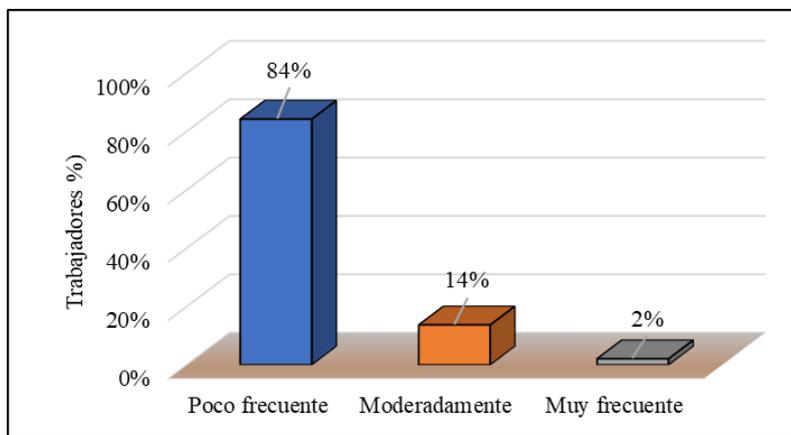
Según la tabla Nro. 9, se observa que un 84% de los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, considera que hay un nivel poco frecuente de humillación y rechazo profesional, mientras que solo el 2% considera que el nivel de esta dimensión es muy frecuente.

Los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre indican que el nivel de humillación y rechazo profesional debido al hostigamiento laboral en dicha institución es poco frecuente, esto significa que la incidencia de este tipo de comportamientos en el entorno laboral es relativamente baja ya que no reciben amenazas, burlas, comentarios mal intencionados ni modifican sus responsabilidades laborales.

Esto se puede apreciar mejor en la figura Nro.9.

Figura 9

Gráfico de la dimensión Humillación y rechazo personal



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Tabla 10

Frecuencias de la dimensión desprestigio profesional

Dimensión: Desprestigio profesional				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	5 - 12	75	79%	79%
Moderadamente	13 - 19	20	21%	100%
Muy frecuente	20 - 26	0	0%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Análisis:

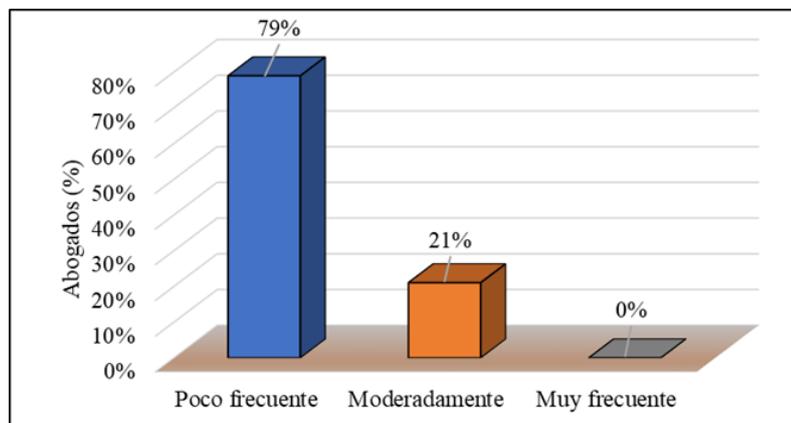
Según la tabla Nro. 10, se observa que un 79% de los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, considera que hay un nivel poco frecuente de desprestigio profesional, mientras que el 21% refiere que el nivel de esta dimensión es moderadamente frecuente.

Los trabajadores de la Municipalidad de Jorge Basadre, consideran que el desprestigio profesional como parte del hostigamiento laboral, es poco frecuente en dicha institución. Esto significa que la incidencia de este tipo de comportamientos en el entorno laboral es relativamente baja ya que no les imputan hechos falsos, difamaciones, así como no reciben críticas ofensivas e injustificadas sobre su capacidad y desempeño laboral. Sin embargo, hay 21% de los trabajadores de la municipalidad que consideran que esta dimensión se da en un nivel moderadamente frecuente y estas pueden tener consecuencias negativas para la institución.

Esto se puede apreciar mejor en la figura Nro.10.

Figura 10

Gráfico del desprestigio profesional



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Tabla 11

Frecuencias de la Dimensión Rechazo profesional

Dimensión: Rechazo profesional y violación a la intimidad				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	4 - 9	85	89%	89%
Moderadamente	10 - 14	8	8%	98%
Muy frecuente	15 - 20	2	2%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Análisis.

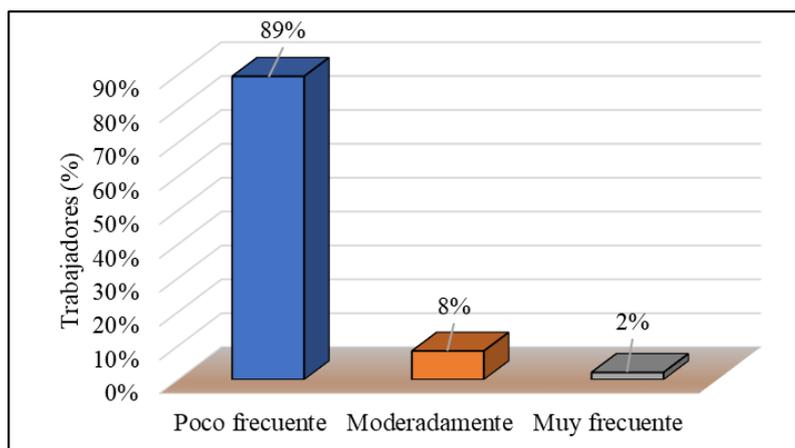
Según la tabla Nro. 11, se observa que un 89% de los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, considera que hay un nivel poco frecuente de rechazo profesional y violación a la intimidad, mientras que solo el 2% refiere que el nivel de esta dimensión es muy frecuente.

Los trabajadores de esta institución edil, consideran que el rechazo profesional como parte del hostigamiento laboral, es poco frecuente en dicha institución. Ya que todos participan en los proyectos, equipos de trabajo y todos tienen la oportunidad de ascender.

Esto se puede apreciar mejor en la figura Nro.11.

Figura 11

Gráfico de la dimensión Rechazo profesional y violación a la intimidad



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Tabla 12

Frecuencias de la Dimensión Degradación profesional

Dimensión: Degradación profesional				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	5 - 12	75	79%	79%
Moderadamente	13 - 19	18	19%	98%
Muy frecuente	20 - 26	2	2%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Análisis:

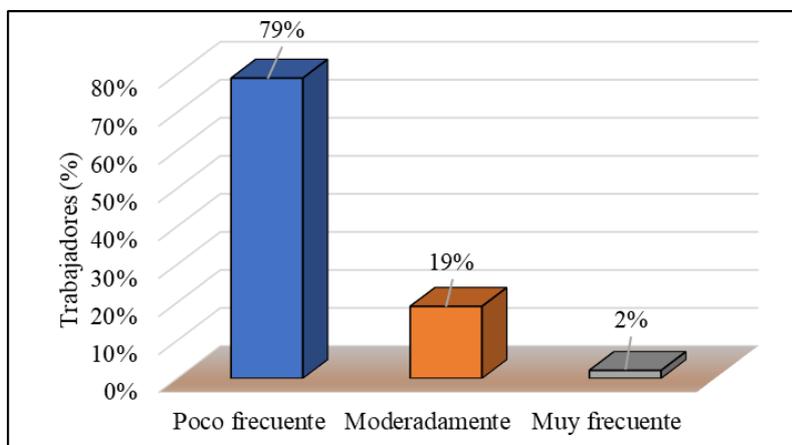
Según la tabla Nro. 12, se observa que un 79% de los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, considera que hay un nivel poco frecuente de degradación profesional, mientras que solo el 2% refiere que el nivel de esta dimensión es muy frecuente.

Los trabajadores de esta institución edil, consideran que la degradación profesional como parte del hostigamiento laboral, es baja debido a que la institución ha planteado políticas y prácticas que promueven el desarrollo y la promoción de los trabajadores, respetando su grado de formación profesional.

Esto se puede observar mejor el gráfico de la Figura Nro. 12

Figura 12

Gráfico de la dimensión Degradación profesional



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Tabla 13

Frecuencias de la Dimensión Ninguneo y aislamiento profesional

Dimensión: Ninguneo y aislamiento profesional				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Poco frecuente	5 - 12	81	85%	85%
Moderadamente	13 - 19	13	14%	99%
Muy frecuente	20 - 26	1	1%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Análisis:

Según la tabla Nro. 13, Se observa que un 85% de los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, considera que hay un nivel poco frecuente de ninguneo y aislamiento profesional, mientras que solo el 1% refiere que el nivel de esta dimensión es muy frecuente.

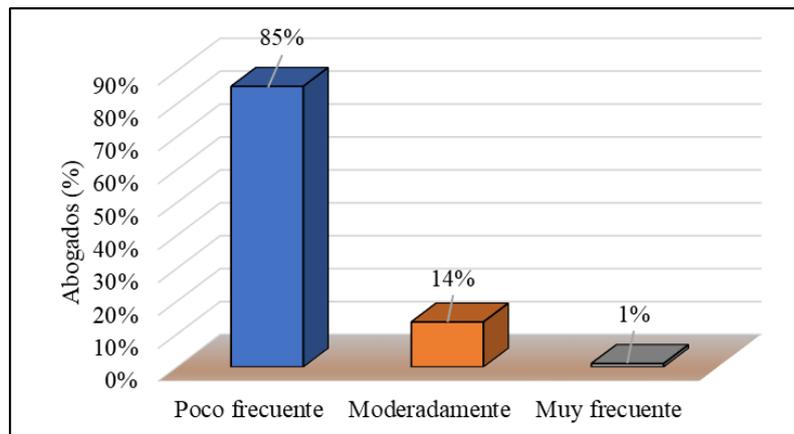
Los trabajadores de esta institución edil, han manifestado que el ninguneo y el aislamiento profesional en negativa porque la institución considera el

reconocimiento y la valoración del trabajo realizado y asimismo la interacción social y su participación en las diferentes actividades laborales que organiza dicha institución hace que se fortifique la integración de todos los trabajadores.

Esto se puede apreciar en el siguiente gráfico de la figura Nro. 13.

Figura 13

Gráfico de la dimensión Ninguneo y aislamiento profesional



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Tabla 14

Frecuencias de la variable Productividad laboral

Resultados Generales Variable: Productividad laboral				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	25 - 58	1	1%	1%
Medio	59 - 91	13	14%	15%
Alto	92 - 125	81	85%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas

Análisis:

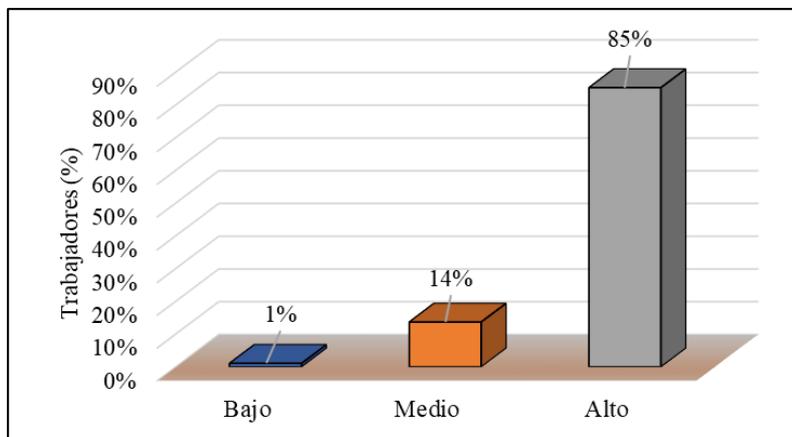
Según la tabla Nro. 14, se puede observar que en la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre hay un 85% de nivel alto de productividad y

competitividad laboral y un 1% en un nivel alto. La productividad y la competitividad laboral en la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre se constituye en un "nivel alto", lo que indica un desempeño positivo en dicha institución. Es decir que los niveles de los factores organizacionales y motivacionales son altos. Un porcentaje del 85% indica que la mayoría de los trabajadores están realizando su trabajo de manera efectiva y eficiente.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 014

Figura 14

Diagrama de la variable productividad laboral



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Tabla 15

Frecuencias de la dimensión Factores organizacionales

Dimensión: Factores Organizacionales				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	13 - 30	1	1%	1%
Medio	31 - 47	10	11%	12%
Alto	48 - 64	84	88%	100%
Total		95	100%	

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Análisis:

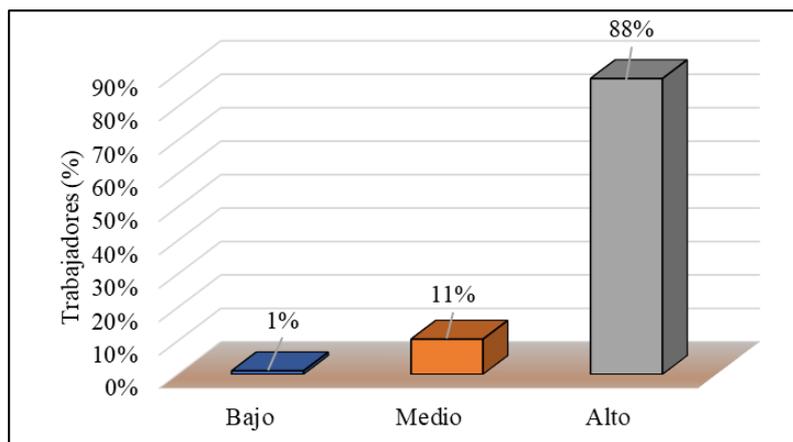
Según la tabla Nro. 15, Se observa que un 88% de los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, considera que el hostigamiento laboral afecta los factores organizacionales, mientras que solo el 1% refiere que el nivel de esta dimensión es bajo.

Los trabajadores de esta institución edil, han manifestado que los factores organizacionales como el liderazgo, planificación del trabajo, motivación, ambiente laboral y el clima organizacional son afectados por el hostigamiento laboral en un nivel alto.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 015

Figura 15

Gráfico de la dimensión Factores organizacionales



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

Tabla 16

Frecuencias de la dimensión Factores motivacionales

Dimensión: Factores motivacionales				
Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido
Bajo	12 - 28	1	1%	1%
Medio	29 - 44	16	17%	17%
Alto	45 - 60	78	82%	82%
Total		95	100%	100%

Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas.

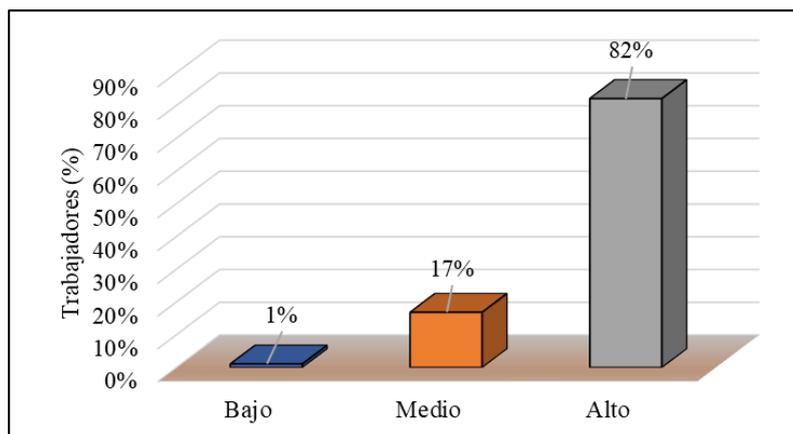
Según la tabla Nro. 16, Se observa que un 82% de los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, considera que el hostigamiento laboral afecta los factores motivacionales, mientras que solo el 1% refiere que el nivel de esta dimensión es bajo.

Los trabajadores de esta institución edil, han manifestado que los factores motivacionales como el reconocimiento, el clima laboral adecuado, oportunidad de crecimiento y autonomía y participación son afectados por el hostigamiento laboral en un nivel alto.

Estos resultados se pueden apreciar mejor en la figura Nro. 016

Figura 16

Gráfico de la dimensión Factores motivacionales



Nota. Resultado de la Base de datos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la municipalidad Provincial Jorge Basadre.

4.2.- Prueba de hipótesis

4.2.1.- Prueba de normalidad

Sánchez (2023), Las pruebas de normalidad son herramientas estadísticas que se utilizan para evaluar si un conjunto de datos se adhiere a una distribución normal o a una distribución simétrica en forma de campana.

La selección de las pruebas de normalidad depende del tamaño de la muestra, por lo que es necesaria la especificación de la prueba concreta que se vaya a emplear, a saber, Kolmogórov-Smirnov o Shapiro-Wilk. En este estudio, el número de muestras asciende a 95, superando el umbral de 50, por lo que la prueba de Kolmogórov-Smirnov es la opción adecuada.

Paso 1.- Plantear la hipótesis nula (Ho) y la hipótesis alternativa (Hi)

- ❖ Ho: Los datos analizados siguen una distribución normal. Entonces se utilizará pruebas paramétricas como el coeficiente de correlación r de Pearson.
- ❖ Ha: Los datos analizados no siguen una distribución normal. Entonces se utilizará pruebas No paramétricas como el coeficiente de correlación rho de Spearman.

Paso 2.- Determinar el nivel de significancia

Para esta investigación se ha dispuesto el valor del Alfa (α) sea: 0.05

Paso 3.- Escoger el valor estadístico de prueba

Para esta investigación, se ha utilizado Kolmogórov-Smirnov como prueba de normalidad porque el tamaño de la muestra es de 95, lo que significa que es superior a 50.

Tabla 17

Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

Pruebas de normalidad						
	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.	Estadístico	gl.	Sig.
HOSTIGAMIENTO LABORAL	,156	95	,000	,890	95	,000
PRODUCTIVIDAD LABORAL	,141	95	,000	,906	95	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La prueba de normalidad para este estudio será Kolmogórov-Smirnov.

Paso 4.- Formulación de la regla de decisión

- Si la Significancia bilateral (Sig.) es MAYOR que el alfa cuyo valor es de 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.
- Si la significancia bilateral (Sig.) es MENOR o igual que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Paso 5.- Resultado

Según la tabla nro. 17 se observa que la significancia para ambas variables es de 0.000, valor que es menor que el Alfa (0.05).

Paso 6.- Toma de decisión

Según la regla de decisión” Si la significancia bilateral (Sig.) es MENOR o igual que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna” y esta dice: Ha: Si Los datos analizados no siguen una distribución normal. En consecuencia, se utilizará pruebas No paramétricas como el coeficiente de correlación rho de Spearman.

4.2.2.- Prueba de la Hipótesis General

Paso 1.- Plantear la hipótesis nula (Ho) y Alterna (Ha)

- Ho: No existe una relación muy significativa entre hostigamiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023
- Ha: Existe una relación muy significativa entre hostigamiento laboral y la productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023

Paso 2.- Determinar el valor del Alfa

Alfa $\alpha = 5\%$ (0.05) de margen máximo de error.

Paso 3 Establecer las reglas de decisión

- Si la Significancia bilateral es MENOR o igual que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de la investigación.
- Si la Significancia bilateral es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna o de la investigación.

Tabla 18

Correlación entre las variables Hostigamiento laboral y productividad laboral.

Correlaciones			HOSTIGAMIENTO LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	HOSTIGAMIENTO LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	-,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

Paso 4.- Decisión estadística

Según la Tabla nro. 18 se puede observar que el valor de la significancia bilateral (Sig.) es de 0.000, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla planteada Si el Sig. es MENOR que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), En consecuencia, podemos determinar que existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y la Productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023

Paso 5.- Determinación del grado de relación entre las variables

En la tabla 18, se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -488**, lo que nos indica, según la figura 7, del cuadro proporcionado por Hernández, Fernández y Baptista. (2014), existe una correlación negativa moderada y muy significativa con un nivel de confianza del 99%, entre las

variables Hostigamiento laboral y la Productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023.

Paso 6.- Análisis

Una correlación negativa entre la variable de hostigamiento laboral y la productividad laboral significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento laboral, la productividad tiende a disminuir. Esto implica que existe una relación inversa entre estas dos variables, de modo que cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir.

4.2.3.- Prueba de las Hipótesis específicas

4.2.3.1.- Hipótesis específica 1

Paso 1.- Plantear la hipótesis nula (Ho) y Alterna (Ha)

- ❖ Ho: No Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, Tacna-2023
- ❖ Ha: Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, Tacna-2023

Paso 2.- Determinar el valor del Alfa

Alfa: $\alpha = 5\%$ de margen máximo de error.

Paso 3 Establecer las reglas de decisión

- Si el Sig. (bilateral) es MENOR o igual que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de la investigación.
- Si el Sig. (bilateral) es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna o de la investigación.

Tabla 19

Comprobación de la hipótesis específica 01 entre la variable Hostigamiento laboral y Factores organizacionales.

Correlaciones			HOSTIGAMIENTO LABORAL	Factores organizacionales
Rho de	HOSTIGAMIENTO	Coefficiente de correlación	1,000	-,403**
Spearman	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Factores	Coefficiente de correlación	-,403**	1,000
	organizacionales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

Nota. Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

Paso 4.- Decisión estadística

En la tabla Nro. 19 se observa que el valor de la significancia bilateral (Sig.) es de 0.000, para ambas variables, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla planteada Si el Sig. es MENOR que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), En consecuencia, podemos determinar que: Existe una relación muy significativa entre el Hostigamiento laboral y los factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023.

Paso 5.- Determinación del grado de relación entre las variables

En la tabla 19, se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -403**, lo que nos indica, según la figura 7, del cuadro proporcionado por Hernández, Fernández y Baptista. (2014), existe una correlación negativa moderada y muy significativa con un nivel de confianza del 99%, entre las variables Hostigamiento laboral y los factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023.

Paso 6.- Análisis

Una correlación negativa entre la variable de hostigamiento laboral y los factores organizacionales, significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento laboral, los factores organizacionales como el liderazgo, planificación, Motivación, ambiente laboral y el clima organizacional tienden a disminuir. Esto implica que existe una relación inversa entre estas dos variables, de modo que cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir.

4.2.3.2.- Hipótesis específica 2

Paso 1.- Plantear las hipótesis Nula (Ho) y la hipótesis Alterna (Ha)

- ❖ Ho: No Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna-2023
- ❖ Ha: Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna-2023

Paso 2.- Determinar el valor del Alfa

Alfa α = 5% de margen máximo de error.

Paso 3.- Establecer las reglas de decisión

- Si el Sig. (bilateral) es MENOR o igual que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de la investigación.
- Si el Sig. (bilateral) es MAYOR que el alfa (0.05) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna o de la investigación.

Tabla 20

Comprobación de la hipótesis específica 02 entre la variable hostigamiento laboral y los Factores motivacionales.

Correlaciones				
			HOSTIGAMIENTO LABORAL	Factores motivacionales
Rho de	HOSTIGAMIENTO	Coeficiente de correlación	1,000	-,501**
Spearman	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Factores	Coeficiente de correlación	-,501**	1,000
	motivacionales	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Resultado del procesamiento de datos en el SPSSV25.

Paso 4.- Decisión estadística

En la Tabla Nro. 20, el valor de la significancia bilateral (Sig.) es de 0.000, valor que es menor a Alfa (0.05), según la regla planteada Si el Sig. es MENOR que el alfa (0.05) se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), En consecuencia, podemos determinar que existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023.

Paso 5.- Determinar el grado de relación entre las variables

En la tabla 20, se puede apreciar que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de -501**, lo que nos indica, según la figura 7, del cuadro proporcionado por Hernández, Fernández y Baptista. (2014), existe una correlación negativa moderada y muy significativa con un nivel de confianza del 99%, entre las variables Hostigamiento laboral y los factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad provincial Jorge Basadre, Tacna – 2023.

Paso 6.- Análisis

Una correlación negativa entre la variable de hostigamiento laboral y los factores motivacionales, significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento laboral, los factores motivacionales como los reconocimientos, clima laboral adecuado, oportunidad de hacer carrera laboral, autonomía y participación

tienden a disminuir. Esto implica que existe una relación inversa entre estas dos variables, de modo que cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir.

4.3. Discusión de Resultados

4.3.1 Con relación a la hipótesis general

Luego del análisis de los resultados, se logró demostrar que el hostigamiento laboral se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores municipales, porque de acuerdo con el análisis estadístico rho de Spearman se observa que el valor de la significancia estadística bilateral, es de 0.000, valor que es menor que el Alfa (0.05), por consiguiente se aceptó la hipótesis alterna (H_a) indicando que existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Jorge Basadre, Tacna-2023. Asimismo, se puede observar que el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es de -0.488^{**} , lo que nos indica que la correlación que existe es negativa moderada pero muy significativa con un nivel de confianza del 99% entre las variables, lo cual permite predecir que, si el hostigamiento laboral aumenta de forma repetitiva o persistente, la productividad laboral disminuirá con la misma fuerza. Por lo que se concluye que, si aumenta el hostigamiento laboral que es un conducta negativa, hostil o abusiva hacia un empleado en el lugar de trabajo, de forma repetida, tendrá como resultado el deterioro del ambiente laboral. Por consiguiente, la productividad laboral se verá afectados negativamente todos los factores organizacionales y los factores motivacionales. Esto, concuerda con Nina (2019), que concluye en su investigación cuanto mayor sea el acoso laboral hacia un trabajador, menos eficiente será en el trabajo, mientras una disminución de acoso conduce a una mayor eficiencia en la productividad. Del mismo modo Mendoza (2019), concluye que el hostigamiento laboral afecta negativamente a los trabajadores en su desempeño. En la misma línea Enciso y Pérez (2018), concluye en su investigación que el hostigamiento laboral, provoca sentimientos de depresión, hostilidad, humillación y discriminación entre las víctimas comprometiendo su dignidad que es un derecho inherente como ser humano. Sin embargo, los resultados de la presente investigación que muestra una correlación negativa moderada no concuerdan con Núñez y Vidal (2019), la relación encontrada

entre el mobbing laboral y la productividad fue positiva, asimismo Flores (2019), la relación encontrada entre el hostigamiento laboral y la productividad fue positiva pero muy débil. Del mismo modo Jara (2019), en su investigación concluye que existe una correlación positiva muy significativa entre el hostigamiento laboral y la productividad laboral.

4.3.2 Con relación a las hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

En cuanto a la primera hipótesis específica, se buscó determinar la relación que existe entre la variable Hostigamiento laboral y la dimensión Factores organizacionales de la variable productividad laboral. En la que se encontró que el valor de la significancia bilateral es 0.000, que es menor que el Alfa (0.05), por lo que se aceptó la hipótesis alterna (H_a) y se determinó que existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y los factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincia de Jorge Basadre, Tacna-2023. Asimismo, se puede observar que el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es de -0.403, lo que nos indica que la correlación es negativa moderada pero muy significativa con un nivel de confianza del 99% entre las variables. Según este resultado nos permite afirmar que, si el hostigamiento laboral aumenta de forma repetitiva o persistente, los factores organizacionales de la variable productividad laboral disminuirá con la misma fuerza. Por lo que se concluye que, si aumenta el hostigamiento laboral que es un comportamiento negativo los factores organizacionales como el liderazgo, la motivación, el ambiente laboral, la planificación y el clima organizacional se verán afectados negativamente. De acuerdo con Fernández (2019), El hostigamiento laboral conocido también como acoso laboral para que se considerado como tal debe estar dirigido hacia un trabajador específico, debe ser repetitivo y permanente, además debe tener la intención de hacer daño tanto en lo físico como psicológico. Asimismo, Flores (2022), en su investigación demostró que el clima o el ambiente laboral se relaciona negativamente débil ($\rho = -0.364$) lo que le ha permitido concluir que ante mayor sea el nivel del clima laboral el acoso laboral disminuye su grado con la misma fuerza.

Hipótesis específica 02

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se buscó determinar la relación que existe entre la variable hostigamiento laboral y la dimensión factores motivacionales. En la que se encontró que valor de la significancia estadística bilateral es 0.000 y que es menor que el Alfa (0.05) y como consecuencia, se aceptó la hipótesis alterna (H_a) y se determinó que Existe una relación muy significativa entre el hostigamiento laboral y lo factores motivacionales entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, Tacna-2023. Asimismo, se puede observar que el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman es de -0.501, lo que nos indica que la correlación es negativa moderada, pero muy significativa con un nivel de confianza del 99% entre las variables. Según este resultado nos permite afirmar que, si el hostigamiento laboral aumenta de forma repetitiva o persistente, los factores organizacionales de la variable productividad laboral disminuirá con la misma fuerza. Por lo que se concluye que, si aumenta el hostigamiento laboral que es un comportamiento negativo los factores organizacionales como el reconocimiento, el clima laboral adecuado, la oportunidad de crecimiento, autonomía y participación se verán afectados negativamente. Estos resultados no concuerdan con los hallazgos encontrados por Torres (2019), que en su investigación ha encontrado una correlación positiva altamente significativa entre el hostigamiento laboral y el estado emocional y motivacional en los trabajadores portuarios. Asimismo, Aponte (2018), que en su investigación concluye que existe una correlación positiva alta entre las variables factores motivacionales y el acoso laboral.

CAPÍTULO V.- CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1.- Conclusiones

Los siguientes hallazgos se derivan de la realización de este estudio:

PRIMERA: Se demostró estadísticamente que existe una correlación negativa y moderada muy significativa con un nivel de confianza del 99% entre la variable Hostigamiento laboral y la Productividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, Tacna - 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.000), valor que es menor que el alfa (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna, en la que se expresa que existe una correlación entre las variables de estudio. La magnitud de esta relación es demostrada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es de (-0.488**) y según el cuadro de Fernández, Hernández y Baptista (2014) corresponde a una correlación negativa y moderada con un nivel de confianza del 99%. Una correlación negativa entre la variable de hostigamiento laboral y la productividad laboral significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento laboral, la productividad laboral tiende a disminuir. Esto implica que existe una relación inversa entre estas dos variables, de modo que cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir.

SEGUNDA: Se demostró estadísticamente que existe una correlación negativa y moderada muy significativa con un nivel de confianza del 99% entre la variable Hostigamiento laboral y los Factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, Tacna - 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.000), valor que es menor que el alfa (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna, en la que se expresa que existe una correlación entre las variables de estudio. La magnitud de esta relación es demostrada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es de (

-0.403**) y según el cuadro de Fernández, Hernández y Baptista (2014) corresponde a una correlación negativa y moderada con un nivel de confianza del 99%. Una correlación negativa entre la variable de hostigamiento laboral y los factores organizacionales, significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento laboral, los factores organizacionales como el liderazgo, planificación, Motivación, ambiente laboral y el clima organizacional tienden a disminuir. Esto implica que existe una relación inversa entre estas dos variables, de modo que cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir.

TERCERA: Se demostró estadísticamente que existe una correlación negativa, moderada muy significativa con un nivel de confianza del 99% entre la variable Hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Jorge Basadre, Tacna - 2023. Esto se evidencia por el valor de la significancia bilateral que es (0.000), valor que es menor que el alfa (0.05), lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna, en la que se expresa que existe una correlación entre las variables de estudio. La magnitud de esta relación es demostrada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo valor es de (-0.501**) y según el cuadro de Fernández, Hernández y Baptista (2014) corresponde a una correlación negativa y moderada con un nivel de confianza del 99%. Una correlación negativa entre la variable de hostigamiento laboral y los factores motivacionales, significa que a medida que aumenta el nivel de hostigamiento laboral, los factores motivacionales como los reconocimientos, clima laboral adecuado, oportunidad de hacer carrera laboral, autonomía y participación tienden a disminuir. Esto implica que existe una relación inversa entre estas dos variables, de modo que cuando una aumenta, la otra tiende a disminuir.

5.2.- Recomendaciones

PRIMERA. - Dado que existe una correlación entre las variables del hostigamiento laboral y la productividad laboral, se recomienda encarecidamente que los empleadores adopten medidas para prevenir y abordar los casos de hostigamiento laboral. Estas medidas pueden incluir la introducción de políticas y protocolos que prohíban de manera inequívoca este tipo de conductas, además del establecimiento de canales de denuncia que garanticen tanto la seguridad como la confidencialidad.

Es imperativo impedir de manera proactiva la proliferación de este tipo de comportamiento y, en caso de cualquier queja, es de suma importancia llevar a cabo una investigación exhaustiva, imparcial y sumamente meticulosa para determinar la responsabilidad y administrar las medidas disciplinarias apropiadas.

SEGUNDA. – A la luz de la correlación que existe entre el hostigamiento laboral y los factores organizacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, se recomienda fomentar y promover una cultura organizacional basada en el respeto mutuo, la tolerancia y el trato equitativo. Este objetivo puede lograrse mediante la creación y difusión de programas educativos, que promuevan crear conciencia sobre el problema y brindar a los empleados las herramientas necesarias para prevenir y abordar el hostigamiento. Además, es esencial ofrecer sesiones de formación periódicas sobre el acoso laboral y sus repercusiones, dirigidas tanto a los empleados como a las autoridades municipales. Este enfoque proactivo sirve para mejorar la comprensión del problema en cuestión y proporcionar a los empleados las herramientas necesarias para prevenir y abordar los casos de este tipo de conductas.

TERCERA. - Considerando que la relación entre el hostigamiento laboral y los Factores motivacionales en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, se recomienda: Fomentar un clima laboral positivo y respetuoso, realizando actividades de construcción de equipos, programas de reconocimiento a los trabajadores y promover una comunicación y abierta y de respeto entre los trabajadores. Asimismo, proponemos realizar una evaluación del clima organizacional que pueda brindar información valiosa sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores municipales y esto se puede hacer a través de encuestas o entrevistas confidenciales. Dichos resultados ayudaran a identificar las áreas problemáticas y tener la oportunidad de mejorarlas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ansoleaga, E., Constanza Gómez, R., & Amalia, M. (2015). *Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica*. Obtenido de <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Violencia-laboral-en-America-Latina-1.pdf>
- Aponte Quispe, S. N. (2018). La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de soporte administrativo de la superintendencia nacional de aduanas y administración tributaria - Tacna 2015. *Tesis de Grado*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna - Perú.
- Ayala Cortez, M. A. (2016). Identificación de los factores de motivación, higiene asociados a la satisfacción laboral de los empleados del área de servicios banca de negocios del banco Scotiabank en la ciudad de Lima 2015. *Tesis de grado*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1731/1/TL_AyalaCortezMaria.pdf
- Bernal Torres, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Editora: Leticia Gaona Figueroa.
- Cárdenas Cisneros, L. A. (2022). Relación entre el mobbing y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa distribuidora en Arequipa - 20212. *Tesis de grado*. Universidad Católica San Pablo, Arequipa - Perú.
- Cazau, P. (2015). *Estadística y metodología de la investigación*. Buenos Aires.
- Cazau, P. (2015). *Estadística y metodología de la investigación*. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
- cedec-group. (04 de abril de 2023). *Estrategias de Contratación*. Obtenido de <https://cedec-group.com/es/blog/como-mejorar-la-eficiencia-laboral#:~:text=Cuando%20nos%20referimos%20al%20concepto,de%20recursos%20que%20se%20pueda>.

Centella, T. (22 de febrero de 2018). *Características del acoso horizontal en el trabajo*. Obtenido de <https://tiernocentella.es/caracteristicas-del-acoso-horizontal-trabajo>

Coll Morales, F. (16 de Julio de 2020). *Productividad Laboral*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Colombia, C. d. (enero de 2023). *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Obtenido de Ley 1010-2006: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_ley

Contreras Fresneda, S. (21 de junio de 2023). *Los delitos contra la intimidad en el Código Penal*. Obtenido de Dexia Abogados: <https://www.dexiaabogados.com/blog/delitos-intimidad/#:~:text=La%20violaci3n%20a%20la%20intimidad,divulgada%20o%20no%20con%20posterioridad.>

Cortes, N. (04 de enero de 2023). *El hostigamiento laboral como forma de discriminaci3n: Un estudio cualitativo de percepci3n*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/>

Cortes, N. (05 de enero de 2023). *La productividad laboral es un KPI importante en toda empresa. Si baja, les afectará ¿por qué pasa y como solucionarlo?* Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/operaciones/productividad-laboral/#:~:text=La%20productividad%20laboral%20mide%20la%20eficiencia%20de%20las%20personas%20en,n3mero%20total%20de%20horas%20trabajadas.>

Cruz Velazco, J. E. (diciembre de 2018). *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexi3n sobre su relaci3n con las variables organizacionales*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058

Cuasquen, J. (26 de julio de 2023). *Desproteccion laboral*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/452133904/desproteccion-laboral-docx#>

Dávila Moran, R. C., Agüero Corzo, E. D., Castro LLaja, L., & Vargas Murillo, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*.

De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (Noviembre de 2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Ecoembes. (26 de mayo de 2022). *Mobbing: Reconocerlo, prevenirlo y protegerse*. Obtenido de <https://ecoembesempleo.es/mobbing/#:~:text=Desprestigio%20profesional,por%20encima%20de%20sus%20competencias>.

Educalingo. (Julio de 2023). *Ninguneo*. Obtenido de <https://educalingo.com/es/dic-es/ninguneo>

Enciso Chirinos, M. Y., & Pérez Pérez, E. H. (2018). El acoso laboral y la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador en el supermercado metro de los Olivos - Lima - 2017. *Para optar el Título Profesional de Abogado*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Chiclayo, Lambayeque - Perú.

Etecé, E. e. (05 de Agosto de 2021). *Dignidad*. Obtenido de <https://concepto.de/dignidad-3/#:~:text=La%20dignidad%20humana%20se%20puede,sinónimo%20de%20integridad%20u%20honor>.

- Fernandez Arregui, S. (25 de Julio de 2022). *Reflexiones sobre el significado social de la humillación*. Obtenido de *Psicología Política* Nro. 37, 2008, 29-46: <https://www.uv.es/garzon/psicologia%20politica/N37-2.pdf>
- Fernandez Oliva, N. (2019). El acoso laboral: Problemática actual en las relaciones laborales. *Master Universitario de acceso a la profesión de Abogado*. Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, España.
- Flores Borja, C. J. (2019). El acoso laboral y la productividad del personal de la Municipalidad Distrital de los Olivos - 2018. *Tesis*. Universidad César Vallejo, Lima - Perú.
- Flores Campos, H. (2022). El clima organizacional y acoso laboral en los colaboradores de una empresa privada de rubro textil, Arequipa, 2021. *Tesis de Grado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Francia, G. (24 de enero de 2022). *Rechazo social: Que es, tipos, causas y como superarlos*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/rechazo-social-que-es-tipos-causas-y-como-superarlo-6046.html>
- García Dihigo, J. (2016). *Metodología de la Investigación para Administradores*. Bogota: Adriana Gutiérrez M.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Indeed. (13 de febrero de 2023). *Los diferentes tipos de hostigamiento laboral*. Obtenido de <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/diferentes-tipos-hostigamiento-laboral>

- Iparraguirre Baltazar, P. D. (2017). Factores organizacionales y personales correlacionados a la satisfacción laboral del personal de un centro especializado de atención psicológica de Lima. *Tesis de grado*. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/993/Factors_IparraguirreBaltazar_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Los%20factores%20organizacionales%20se%20agrupan,y%20el%20desempeño%20del%20personal.
- Jara Soto, B. A. (2019). Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la Empresa Agroindustrial Corporación ADC tacna - 2018. *Tesis*. Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú.
- ley, L. (2020). *SERVIR: acoso moral u hostigamiento laboral*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Martín, J. (22 de octubre de 2019). *Taylor y la administración científica de las empresas*. Obtenido de <https://m.cerem.es/blog/taylor-y-la-administracion-cientifica-de-las-empresas>
- Mendoza Loiza, B. (2019). El Acoso laboral y la estabilidad de los trabajadores del Instituto Nacional Ciencias Neurológicas, Lima 2019. *Tesis*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Moncada, W. (26 de julio de 2023). *El entorpecimiento laboral*. Obtenido de <https://williammoncada.wixsite.com/williammoncada/single-post/2014/10/06/el-entorpecimiento-laboral>
- Nina Tola, J. S. (2019). Impacto del mobbing en el desempeño laboral de los trabajadores de la gobernación de GADLP. *Tesis de Grado*. Universidad Mayor de San Andrés, La Paz - Bolivia.
- Núñez Zúñiga, M. F., & Vidal Iluffi, D. E. (2019). Influencia del mobbing en la productividad y ausentismo laboral de los trabajadores de una organización

la Empresa Salazar Israel. *Tesis de grado*. Universidad del Bio Bio, Concepción - Chile.

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2013). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la Tesis* (Vol. 5ta edición). Bogota, Colombia: Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57-1) 3203510.

Paredes Infanzón, J. (01 de mayo de 2019). *Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo*. Obtenido de LP- Pasión por el derecho: <https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/>

Parra Andrade, L., & Romaña Sánchez, Y. (2021). Incidencia en la productividad de los conductores de las empresas de transporte publico colectivo en la ciudad de Quibdó. *Tesis de grado*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Quibdó - Colombia.

Peña Mendoza, J. (27 de enero de 2021). *La degradación laboral, una práctica que afecta la dignidad del trabajador*. Obtenido de <https://www.eljaya.com/114074/la-degradacion-laboral-una-practica-que-afecta-la-dignidad-del-trabajador/>

Pérez Porto, J., & Merino, M. (09 de junio de 2022). *Rechazo - Qué es, definición, en el deporte y en la medicina*. Obtenido de [efinicion.de/rechazo/#:~:text=Rechazo%20es%20el%20proceso%20y,no%20lo%20acepta%20o%20tolera.](https://definicion.de/rechazo/#:~:text=Rechazo%20es%20el%20proceso%20y,no%20lo%20acepta%20o%20tolera.)

peruano, E. (2011). *Ley Nro. 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Lima.

Pueblo, D. d. (2014). *Acoso laboral vulnera los Derechos Humanos*. (E. ABBASE, Ed.) Obtenido de <https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/cartilla-acoso-laboral.pdf>

Quiroa, M. (01 de enero de 2021). *Teoría de Herzberg*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

- Rus Arias, E. (08 de diciembre de 2020). *Investigación pura*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-pura.html>
- Sánchez, C. A. (January de 2023). *Las pruebas de normalidad*. (I. N. (INM), Ed.) doi:DOI: 10.13140/RG.2.2.23329.48483
- Sevilla Arias, A. (01 de junio de 2020). *La Productividad* . (U. P. España, Productor) Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Sunafil. (25 de julio de 2023). *Hostigamiento sexual en el ambito laboral*. Obtenido de <https://trabajoapurimac.gob.pe/wp-content/uploads/22-04-2022-EL-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL-LABORAL-2022.pptx.pdf>
- Torres Flores, H. P. (2019). Clima Laboral y motivacion de los trabajadores portuarios de Ilo en Enapu S.A. periodo 2017. *Tesis de grado*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohoman Tacna, Tacna - Perú.
- Torres, A. (20 de julio de 2017). *La teoría de las motivaciones de David McClelland*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/teoria-motivaciones-david-mcclelland>
- Toyama, V. &. (25 de julio de 2023). *Que es el hostigamiento laboral y como afrontarlo*. Obtenido de <https://www.vinateatoyama.com/que-es-el-hostigamiento-laboral-y-como-afrontarlo/#:~:text=En%20términos%20amplios%2C%20el%20hostigamiento,sus%20representantes%20u%20otros%20trabajadores.>
- Varela, O. H., De la Iglesia, M., & Rojas Breu, G. (2014). *Hostigamiento laboral: un aporte para la definición integral operativa y para la identificación de variables asociadas*. Obtenido de <https://www.academica.org/000-035/480.pdf>

Vidal Casero, M. d. (2022). *El mobbing en el trabajo y su problemática*. Obtenido de https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf