



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

**MOBBING Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA
PROCESADORA DE INSUMOS DE LA PROVINCIA
DE CHICLAYO**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

Autor:

Bach. Ventura Bravo Ernesto Elias
<https://orcid.org/0000-0003-4032-6438>

Asesor:

Dr. Castillo Hidalgo Efren Gabriel
<https://orcid.org/0000-0002-0247-8724>

Línea de Investigación

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas
para enfrentar los desafíos globales.**

Sub Línea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la DECLARACIÓN JURADA, soy egresado del Programa de Estudios de Psicología de la Universidad Señor de Sipán, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

Mobbing y Compromiso Organizacional en colaboradores de una Empresa Procesadora de Insumos de la Provincia de Chiclayo.

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Ventura Bravo Ernesto Elias	DNI: 45921770	
-----------------------------	---------------	---

Pimentel, 29 de Abril de 2024.

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS PARA PASAR POR TURNITIN - ER
NESTO ELIAS VENTURA BRAVO.docx**

RECUENTO DE PALABRAS

8210 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

26 Pages

FECHA DE ENTREGA

Sep 22, 2024 9:35 PM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

46399 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

40.7KB

FECHA DEL INFORME

Sep 22, 2024 9:36 PM GMT-5**● 15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

**MOBBING Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE
UNA EMPRESA PROCESADORA DE INSUMOS DE LA PROVINCIA DE
CHICLAYO**

Aprobación del jurado

**MG. PAULA ELENA DELGADO VEGA
Presidente del Jurado de Tesis**

**MG. CORNELIA YAJAIRA ASENJO ZAPATA
Secretario del Jurado de Tesis**

**DR. ROGER FERNANDO CHANDUVI CALDERON
Vocal del Jurado de Tesis**

Resumen.

La presente investigación se realizó con el fin de determinar la relación entre el mobbing y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo; así como la relación entre sus dimensiones. Para ello, se trabajó con un estudio correlacional, no experimental de corte transversal y con una muestra conformada por 32 colaboradores, de los cuales 71% era varones, 29% mujeres, 62% tenía de 3 a 4 años laborando en la empresa y 38% tenían entre 23 a 27 años predominantemente. Se aplicaron dos instrumentos, la escala de acoso laboral “Mobbing” EALM y la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Después del análisis de datos, se determinó que, existe relación estadísticamente muy significativa, inversa y con tamaño del efecto moderado entre el mobbing y el compromiso organizacional ($p:0.000$; $\rho: -0.416$), asimismo, está misma dirección de la correlación se mostró entre sus dimensiones, concluyendo que, la presencia del mobbing y sus dimensiones disminuyen el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa procesadora de insumos de Chiclayo.

Palabras clave: compromiso, acoso, correlación.

Abstract.

The present investigation was carried out in order to determine the relationship between mobbing and organizational commitment in the collaborators of an input processing company in the province of Chiclayo; as well as the relationship between its dimensions. For this, we worked with a correlational, non-experimental cross-sectional study and with a sample made up of 32 collaborators, of whom 71% were men, 29% women, 62% had 3 to 4 years working in the company and 38 % are between 23 to 27 years predominantly. Two instruments were applied, the "Mobbing" EALM scale and the Meyer and Allen Organizational Commitment Scale. After the data analysis, it was found that there is a highly statistically significant, inverse relationship with a moderate effect size between mobbing and organizational commitment ($p:0.000$; $\rho: -0.416$), identified, in the same direction of the generation It was shown among its dimensions, concluding that the presence of mobbing and its dimensions decrease the level of organizational commitment in the collaborators of the Chiclayo input processing company.

Keywords: commitment, harassment, connections.

I. INTRODUCCIÓN

El trabajo empresarial requiere gran compromiso para desarrollar las actividades y funciones que tiene cada colaborador, sin embargo, esta intensidad y productividad propia del compromiso organizacional puede verse afectada por el mobbing.

Actualmente, las empresas han mostrado preocupación por el recurso humano puesto que su compromiso organizacional es lo que determina la productividad y crecimiento de la empresa; sin embargo, cuando se ejerce excesiva presión, hostigamiento o algún tipo de acoso laboral hacia las personas dentro del entorno empresarial esto disminuye su compromiso; tal y como lo refiere Rojas et al. (2019), el compromiso de un trabajador puede afectarse cuando se ha ejercido excesiva presión y hostigamiento en este, es decir, cuando existe acoso laboral.

Así pues, se considera que existe un acercamiento teórico –relacional entre dichos constructos, por lo tanto, la afeción en una de estas variables puede desencadenar un impacto en la otra, debido a su posible interdependencia. Esta relación vista a modo social, se ha descrito en algunos estudios teóricos y empíricos dados a nivel internacional y nacional. En América Latina se ha reportado que, a pesar que son pocos los estudios dados sobre el acoso laboral y violencia en el trabajo, cuando se investiga sobre estas variables, al menos un 67.9% de los estudios reporta niveles significantes de la misma, los cuales además, influyen con la intención de compromiso del colaborador (Ansoleaga et al., 2016).

Por su parte, la Superintendencia de Riesgos y Trabajos (2018) menciona que uno de los grandes problemas a nivel organizacional en América Latina es el acoso laboral, específicamente, en Argentina se estima que un 62.8% de colaboradores ha sufrido hostigamiento en la empresa, siendo las mujeres la población más afectada, llevándolos incluso a reducir su funcionalidad en el trabajo como el cumplimiento de sus metas y el compromiso hacia la empresa.

Otro resultado relevante fue el proyectado en Colombia, donde se señaló que, más de un 33% de trabajadores había sufrido algún episodio de acoso laboral en la empresa donde se desempeñaba y que en dichos casos, un 28% había decidido renunciar a su cargo empresarial, es decir, tener bajo compromiso con la organización (Gómez & Machado, 2021). Asimismo, en Ecuador, el problema también se representa con consecuencias alarmantes, pues Cobo (2019) indica que el acoso laboral representa el 20% de las

acusaciones en las empresas y fomenta a su vez, la renuncia del personal o el abandono de sus actividades.

Traduciendo lo que implica renuncia y abandono de actividades, puede conceptualizarse esto como un bajo compromiso organizacional y tal como se ha visto en los diversos estudios tiende a afectarse debido a niveles alto de acoso laboral o mobbing.

A nivel nacional, algunos estudios remarcan la afectación en la variable compromiso organizacional y su posible asociación con el acoso laboral, Flores y Gómez (2017) reportaron que en las empresas privadas del Perú es muy usual que se observen cambios de personal, rotación, abandono de cargos, entre otros indicadores que reflejan el poco compromiso, asimismo afirmaron que, los factores no precisamente son intrínsecos, sino también extrínsecos, los cuales se asocian al bajo pago mensual y el clima organizacional inadecuado caracterizado por discusiones, presiones, hostigamiento y acoso. En esta investigación también determinó que, cuando no hay apoyo y por el contrario hay acoso, el nivel de compromiso disminuye.

Al estudio anterior se suma lo hallado por Hernández (2017) quien manifestó haber encontrado en las empresas peruanas que, cuando los indicadores de acoso laboral son altos, existirán deficiencias en el compromiso que un colaborador tenga con su empresa, por ello, las manifestaciones de hostigamiento, presión y excesivo trabajo pueden generar abandono de cargos laborales o rechazo de las funciones, siendo un declive para el compromiso.

Así pues, el compromiso disminuye cuando existe desprestigio del trabajador, ataques en las relaciones laborales y bloqueo en el progreso de actividades, de acuerdo con Vásquez (2019) dichos indicadores no solo conllevarían a la disminución del compromiso organizacional, sino también al incremento de acoso laboral, puesto que son dimensiones que describen esta última variable. En contraste con ello, Vidal (2016) también señala que el compromiso es deficiente dado a variables propias de la empresa y las relaciones interpersonales dentro de la organización. Ahora bien, lo preocupante de esto es que, al existir acoso laboral, hay maltrato al colaborador, las empresas son deficientes en su funcionamiento y, por lo tanto, su producción mantendrá un nivel bajo (Gómez y Machado, 2021) y el que haya una disminución en el compromiso laboral generará abandono de funciones, renuncias laborales o incumplimiento de tareas o responsabilidades (Hernández, 2017).

Finalmente, dicha preocupación no solo se observa a nivel nacional, sino también en empresas locales, en la empresa procesadora de insumos de Chiclayo, la cual se dedica a transformar la pajilla molida en un insumo para aportar a la elaboración final de los

ladrillos, cuenta con 32 colaboradores, de los cuales se han encontrado rotación y abandono de funciones de 11 de estos en los últimos cinco meses, dato tomado del área de recursos humanos y que genera desbalances en la empresa, puesto que la producción es diaria y al reducir el personal, la productividad es escasa.

Asimismo, en el área de trabajo no se ha observado comunicación asertiva, normalmente elevan la voz para comunicarse y se gritan entre ellos, generando incomodidad en el personal nuevo y escaso trabajo en equipo. Por este motivo se ha creído conveniente realizar la presente investigación.

Con respecto a los trabajos previos, a nivel internacional, Arques et al. (2017) realizaron una investigación sobre el marketing interno y el compromiso organizacional, con el objetivo de medir la relación entre los constructos generales y sus dimensiones. Trabajaron con un alcance de investigación correlacional y un diseño no experimental; su muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de una empresa privada a quienes les aplicó dos cuestionarios para medir las variables de investigación. Después de la recolección y análisis de datos determinaron que, existe relación directa entre las variables ($p < 0.01$), detallando que, cuando las relaciones interpersonales, cultura, objetivos son claros y satisfactorios para la empresa, el colaborador tendrá mayor compromiso por desarrollar sus actividades. Céntrase en una conclusión de este trabajo, mencionaron que, si la empresa lleva adecuadas relaciones interpersonales, desde luego basadas en la no presión ni hostigamiento, habrá mayor compromiso organizacional.

Paravic et al. (2018) desarrollaron un estudio sobre acoso laboral y sus factores asociados con la finalidad de conocer las variables que pueden asociarse al acoso en el trabajo, para ello, desarrollaron un estudio descriptivo, no experimental y trabajaron con 366 trabajadores de ambos sexos de una empresa privada de emergencias. Les aplicó tres cuestionarios, entre ellos, uno para medir el mobbing y determinaron que, un 14.3% de los colaboradores había recibido acoso laboral, lo cual se asociaba mayormente al sexo femenino y fomentaba la poca voluntad por realizar las actividades, concluyendo así que, cuando existen niveles altos de hostigamiento laboral, decrecen las intenciones de cumplir con las responsabilidades dentro del ambiente laboral.

Fernández (2019) desarrolló en España una investigación sobre el acoso laboral, las relaciones interpersonales y relaciones con la empresa, su objetivo fue conocer si el acoso laboral altera las otras variables mencionadas. Trabajó un diseño descriptivo y su muestra estuvo constituida por reportes de diversas empresas de Alcalá, recogió los datos mediante

cuestionarios y fichas de análisis y determinó que el acoso laboral es frecuente en un 38% en las empresas y, definitivamente afecta las relaciones laborales y la relación con la empresa, conllevando al colaborador a sugerir la extinción de contrato. Concluye entonces que, teóricamente existe una relación entre el acoso laboral, las deficiencias de gestión y las relaciones interpersonales y el rechazo de actividades laborales en la empresa donde se desempeña el colaborador.

Carrasco (2020) realizó un estudio sobre el mobbing y el desempeño del colaborador en las actividades laborales con el fin de conocer la relación entre estas variables. Su diseño fue correlacional, no experimental y de corte transversal. Trabajó con una muestra conformada por 59 personas del área administrativa de una empresa procesadora en Quito; aplicó dos encuestas previamente validadas y con confiabilidad y determinó que, las variables se relacionaban indirectamente ($p < 0.01$). Sin embargo, lo importante para esta investigación fue lo que concluyó el autor: al existir mayor nivel de acoso laboral, esto lleva a un menor desempeño, a abandonar las responsabilidades en la empresa y, en casos más graves, a renuncias o extinción del contrato de trabajo.

Nava et al. (2020) ejecutaron un estudio en México sobre la prevalencia del mobbing en trabajadores de una industria con el objetivo de conocer la presencia de dicha variable, para ello, trabajó un estudio descriptivo de diseño no experimental en el que su muestra estuvo conformada por 280 589 colaboradores de una empresa privada a los cuales le aplicó una escala para medir el mobbing. Después del análisis de datos determinaron que, un 47% de los colaboradores había sufrido de acoso laboral, además señalaron y concluyeron que debido a ello, se incrementaron las renuncias del personal.

A nivel nacional, Tejada (2017) ejecutó un estudio sobre el clima laboral y el compromiso organizacional con el fin de conocer la relación entre estas variables, para ello, trabajó con un diseño no experimental y un alcance correlacional. Su muestra estuvo constituida por 200 colaboradores de sexo masculino de una empresa procesadora, aplicó dos instrumentos para medir los constructos de estudio y determinó que, existía relación entre las variables ($p < 0.05$), sin embargo, lo significativo para la presente investigación fue que, manifestó también que al existir mejores relaciones interpersonales y un nivel bajo de hostigamiento laboral se incrementará el compromiso de los colaboradores por el desarrollo de actividades y por pertenecer a la empresa en la cual trabajan.

Hernández (2017) desarrolló un estudio sobre la relación entre el mobbing, satisfacción y compromiso organizacional con la finalidad de medir la relación entre las variables; su estudio fue correlacional y trabajó con una muestra conformada por 350 colaboradores administrativos quienes fueron seleccionados por muestreo no probabilístico intencional. Aplicó tres cuestionarios, dos específicamente para las variables de interés, la escala de acoso laboral y el cuestionario de compromiso organizacional. Después del procesamiento de datos determinó que, existe una correlación significativa e inversa entre el acoso laboral y el compromiso organizacional ($p < 0.05$; $r: -.638$), asimismo, determinó que el acoso laboral se asociaba negativamente a todas las dimensiones del compromiso organizacional. Concluyó entonces que, la existencia de hostigamiento fomenta bajos niveles de compromiso laboral y abandono de funciones y cargos.

Flores (2018) realizó un estudio sobre el acoso laboral y la productividad de los colaboradores de una empresa pública en Lima con el objetivo de medir la relación entre las variables, el estudio fue correlacional, no experimental y de corte transversal. Los participantes fueron 262 trabajadores de la municipalidad a quienes les aplicaron dos cuestionarios para medir los constructos de estudio. Después del análisis de datos determinó que, el acoso laboral se asocia inversamente con la preproductividad ($\rho: -.261^{**}$); lo importante para la presente investigación fue que, el autor concluyó que el acoso laboral reduce la capacidad de generar, ocasiona incomodidad en la empresa y fomenta el abandono de responsabilidades, indicadores compartidos por el compromiso organizacional.

Amez (2021) desarrolló una investigación sobre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de colaboradores administrativos, con el objetivo de medir la relación entre dichos constructos. Trabajó mediante un alcance correlacional y un diseño no experimental – transversal. Su muestra estuvo conformada por 45 colaboradores de ambos sexos a quienes les aplicó dos instrumentos para medir los constructos de estudio. Después del análisis de datos determinó que, no existía relación entre las variables generales; sin embargo, halló también que la baja remuneración si se asociaba al escaso compromiso con la empresa, asimismo, la presión laboral era otro factor que se vinculaba al abandono organizacional. Concluyó que, recibir un salario menor a lo esperado y ser presionado en el área laboral, se asocian con el bajo nivel de compromiso por el desarrollo de responsabilidades en la empresa.

Reyes (2022) ejecutó un estudio sobre el mobbing e intención de renuncia de trabajadores en una empresa pública de Lima, su finalidad fue evaluar la correlación de dichos constructos y para ello trabajó mediante un diseño no experimental – transversal y un nivel de investigación correlacional. Su muestra estuvo conformada por 114 trabajadores de ambos sexos, a quienes les aplicó dos instrumentos para medir los constructos de estudios. Determinó que, existe una correlación significativa y directa entre las variables ($p=.000$, $r: .400$), concluyó con ello que, mientras exista indicadores tales como el hostigamiento, presión laboral, desprestigio y otros asociados al acoso, habrá mayor intención de abandonar las funciones laborales y renunciar al empleo, por lo tanto, menor compromiso.

A nivel local, Gómez (2017), investigó sobre el compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada de Chiclayo, su objetivo fue conocer la presencia de esta variable, para ello, trabajó con un diseño descriptivo y no experimental; su muestra estuvo conformada por 70 colaboradores de ambos sexos, dedicados a la producción y procesamiento. Aplicó el cuestionario de Meyer y Allen y determinó que, de acuerdo a sus dimensiones, el dominio continuo y normativo presentan predominancia en el nivel medio, 51% y 50% respectivamente, mientras que a nivel afectivo predomina el nivel bajo (41%). Respecto a la medida de la variable general, el nivel bajo fue predominante (48.6%). Concluyó entonces que, los colaboradores tienen bajos niveles de compromiso y alta intención de abandono de sus funcionalidades laborales.

En cuanto a la base teórica del presente trabajo de investigación, el mobbing hace referencia al acoso laboral dado mediante hostigamiento, tensión excesiva o algún tipo de conducta que presiones desfavorablemente al colaborador y conlleve a deficiencias en su trabajo (Ochoa et al., 2021).

Desde un punto de vista similar, Peralta (2004) definió dicho constructo como el hostigamiento laboral, el acoso y malos tratos dados en el ambiente de trabajo que terminan por generar influencia negativa en el colaborador, lo cual lleva a que este desarrolle mala praxis de sus actividades.

Por su parte, Paravic et al. (2020) definen al mobbing como aquel grupo de conductas dirigidas a hostigar, ocasionar tensión negativa y acosar al trabajador, el cual se presenta como un riesgo psicosocial que no solo afecta al ser humano, sino también que, atenta contra los derechos de los mismos.

Así, en contraste con lo planteado por Caamaño (2011) se mantiene dicha postura, pues el autor define la variable como aquel conjunto de comportamientos caracterizados

principalmente por el hostigamiento hacia el trabajo, el cual percibe quejas constantes, acoso y críticas negativas hacia su trabajo.

Con todo ello, se entiende que, el mobbing hace referencia al acoso laboral, el cual se expresa por comportamientos de hostigamiento hacia el trabajador, afectando así su rendimiento.

El mobbing puede caracterizarse por diversos indicadores, Vidal (2016) considera los siguientes:

- Continuidad: referido a la prolongación de los eventos de acoso y hostigamiento; el colaborador se siente constantemente presionado.
- Sujeto paciente: es común que esto no vaya hacia un entorno generalizado, sino más bien sobre un grupo de personas que no necesariamente conforman toda la empresa.
- Finalidad: el propósito está dirigida a diversos puntos, puede ser por exclusión, maltrato, sabotaje, etc.
- Conductas: el mobbing se manifiesta a través de verbalizaciones, conductas de modo directo e indirecto.
- Vulnerabilidad: definitivamente atenta contra los derechos de cada trabajador y en ocasiones, directamente va en contra de los derechos humanos.

De acuerdo con Bone (2017) el acoso laboral puede tener las siguientes características:

- Frecuencia: definitivamente el acoso laboral no surge de un día hacia otro, los comportamientos se vuelven más disruptivo cuando son más prolongados.
- Causalidad: el mobbing parte de algo, surge debido a diversos factores, no es casual el actuar agresivo o mostrar conductas hostiles.
- Cíclico: al generarse una víctima, agresor y espectadores, el mobbing toma un rol circular, donde el agresor manifiesta su hostigamiento, pide disculpas y vuelve a realizarlo, la víctima sufre y acepta, mientras que los espectadores no intervienen.

Como bien se observan, existen diversas características del constructo las cuales se encuentran presentes en una organización y muchas veces se suelen maquillar con la cultura o formas de trato que se han hecho usuales.

De acuerdo a la revisión de la literatura, se han visto diversos factores que incrementan la posibilidad de sufrir o mantener el acoso laboral:

Uno de estos es la cultura, muchas veces, las costumbres y patrones de un país aún permiten que se menosprecie al sexo femenino, fomentando el acoso laboral en este grupo. Además, es usual saber de la existencia de acoso sexual laboral en las mujeres (Cruz & Casique, 2020).

La personalidad es otro de los factores de riesgo, las personas sumisas suelen soportar el acoso, la presión y las conductas de hostigamiento, mientras que las personas agresivas fomentarían dichos comportamientos (Lanata, 2018).

El ambiente laboral desestructurado también puede promover acoso laboral. Existen empresas con climas inadecuados y culturas deficientes, estas variables conllevarían a la desatención en el recurso humano, la poca preocupación por ellos y llegarían con esto, los comportamientos inadecuados y hostiles (Vidal, 2016).

Finalmente, también se han reportado que la deficiencia de variables dentro de la empresa puede incrementar el acoso laboral, por ejemplo, la inadecuada organización, falta de liderazgo, habilidades sociales, satisfacción con la empresa, etc. (Bone, 2017).

El mobbing, se respalda en el modelo centrado en el ambiente social y organizacional de Leymann, quien afirma que el mobbing se genera a partir de la complicación de factores organizativos y no precisamente es solo por la víctima y el agresor, dichos factores son cuatro: deficientes aspectos en el diseño del trabajo, estilos de dirección ineficientes, posición social de la víctima en la organización y deficiencia en las normas de la institución (Meseguer, 2015).

Deficientes aspectos en el diseño del trabajo: la estructura de la empresa, los roles no tomados, los compartimientos en cada área y la calidad de trabajo y trato.

Estilos de dirección ineficientes: ser demandante, no escuchar, tener comunicación no lineal.

Posición social de la víctima en la organización: personalidad sumisa, bajo rol social y comunitario.

Deficiencia en las normas de la institución: deficiente jerarquía, no seguimiento de valores ni de normas.

Así, este modelo manifiesta que, es la empresa quien debe frenar el mobbing, pues es esta el principal agente que permite que el acoso aparezca, por lo tanto, eliminar estos comportamientos requiere de más de un plan de capacitación, requiere de compromiso, fortalecimiento en valores y reestructuración empresarial (De Miguel & Prieto, 2016).

Por otro lado, de acuerdo con este modelo, el mobbing se manifiesta como: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, ataques a las relaciones social, agresiones físicas, verbales y amenazas y, por último, deshonor laboral. De acuerdo a la revisión de la literatura, las investigaciones han reducido tales dominios, representándose ahora por el desprestigio social, entorpecimiento del progreso y ataques a las relaciones sociales, las cuales se representan como dimensiones de la variable (Vásquez, 2019).

Este modelo teórico indica que el mobbing, se origina por la deficiencia de normas y valores dados en la organización, esto sumado al déficit de habilidades blandas de cada

colaborador; cuando una empresa no deja en claro sus valores y políticas a sus colaboradores, estos pueden desviarse de los objetivos y actuar con poca ética o deontología dictada por la empresa y asociada a variables personales de cada trabajador (Meseguer, 2015).

Con esto último, es preciso señalar que, la aparición del mobbing depende de la empresa y la deficiencia de políticas para regular el comportamiento, pero ello se acompaña de la personalidad del colaborador para acatar normas y accionar mediante reglas empresariales; en tal sentido, la empresa debe evitar entes desreguladores dentro de la organización, viéndose necesario aplicar selección de personal en cada proceso de acceso a un puesto (Vásquez, 2019).

Respaldo en el modelo teórico citado con anterioridad, Vásquez (2019) propone tres dimensiones para el constructo:

Desprestigio social: hace referencia a la existencia de calumnias, ocultamiento de información o mentiras y rumores, exageración de conductas del personal y minimización de sus logros, asimismo, se caracteriza por quitarle el crédito de lo logrado a cada trabajador o ir en contra de lo que dice.

Entorpecimiento del progreso: bloqueo de las actividades que tiene que realizar el colaborador, degradación de funciones, enlentecimiento de los procesos, degradación laboral y asignación excesiva de tareas que el colaborador no comprende.

Ataques a las relaciones sociales: puede darse por la agresividad mostrada en la comunicación o por la omisión de la comunicación, pues pueden darse malos tratos directamente, como tratos negativos por indiferencia.

Por otra parte, el compromiso organizacional ha tomado relevancia en las últimas décadas, pues se han visto más frecuentes los abandonos laborales y la forma repentina en la cual un colaborador decide cambiar de puesto laboral, el compromiso organizacional se define como el vínculo que forma un trabajador con su empresa, lo cual lo lleva a laborar respetando la normativa del puesto y desempeñándose adecuadamente (Coronado et al., 2020).

Desde una perspectiva más amplia, Gutiérrez y Rico (2019) afirman que el compromiso organizacional describe el grado de identificación que tiene el colaborador con la empresa donde trabaja, esta indentificación conlleva a desarrollar sus funciones y verse en la responsabilidad de hacerlo.

Por otro lado, Sánchez (2020) conceptualiza a la variable como la conexión que un trabajador tiene con la empresa, lo que lo lleva a tener la responsabilidad de cumplir con sus funciones o tareas del área encargada.

Asimismo, en una definición más completa, Meyer y Allen (1991, citados por Guerrero, 2018) señalan que el compromiso organizacional es estado psicológico de pertenencia que describe la conexión o vínculo que el colaborador ha desarrollado con la empresa, esta conexión fomenta la decisión de continuidad o abandono de la organización.

Por lo tanto, se infiere que esta variable se caracteriza principalmente por la conexión que el trabajador desarrolla con la empresa y en consecuencia esto fomenta disciplina y cumplimiento de responsabilidades. En el siguiente apartado se describirán a profundidad la caracterización del compromiso organizacional.

Como bien lo han descrito Meyer y Allen (1991, citados por Guerrero, 2018), la principal característica de la variable en estudio es el vínculo, es decir, la proximidad que el colaborador ha desarrollado y mantiene con la empresa, este componente conlleva a que el colaborador se responsabilice de sus acciones dentro de la empresa.

Por otro lado, Omar y Florencia (2008) han planteado diversas características del compromiso organizacional:

- Filiación con la empresa: este hace referencia al vínculo, la proximidad que el colaborador desarrolla con la organización.
- Responsabilidad: criterio que define al cumplimiento de obligaciones y funciones que tiene el trabajador en la empresa.
- Identificación: el compromiso también se caracteriza por el grado de pertenencia que sienta el colaborador, esto conlleva a respetar las normas o reglas vigentes dentro del ambiente laboral.
- Contancia: hace referencia al querer quedarse en la empresa, sea esto por la solvencia económica, clima o satisfacción del puesto del trabajo.

Finalmente, Mora y Muñoz (2021) señalaron algunas características, las cuales se encuentran dentro de los componentes afectivo, de continuidad y normativo, planteados estos en el modelo de Meyer y Allen, en el primero se describen aquellos aspectos referidos a la cercanía y compromiso emocional, en el segundo la necesidad de querer continuar en la organización y el último la obligación moral de cumplimiento.

El compromiso organizacional puede afectarse debido a otras variables que impacten directamente con el bienestar o satisfacción del colaborador, de acuerdo con Guerrero (2018) el clima empresarial puede generar abandono laboral y falta de compromiso, es decir, si el clima es inadecuado, las relaciones interpersonales son deficientes, caracterizadas por abuso, rechazo o malos tratos, conllevará a que exista mayor riesgo de renuncia laboral o falta de cumplimiento de obligaciones.

Mora y Muñoz (2021) también afirmaron que existen diversos factores que afectan el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, el primero puede ser afectado

directamente por las relaciones laborales, el segundo por la baja remuneración y el tercero por el excesivo reglamento fomentado por la empresa.

Finalmente, otros factores de riesgo involucrados en el déficit de compromiso organizacional son la comunicación agresiva o pasiva, comunicación no líneal, falta de liderazgo, abuso, excesivos trabajos y clima o cultura inadecuada, todo ello fomenta el abandono de actividades y renuncia al cargo laboral (Coronado et al., 2020).

La variable se respalda en la teoría relacional persona – organización de Meyer y Allen, aquí se describe al compromiso organizacional como un estado que se logra tras la conexión que el colaborador tiene con la empresa; definitivamente hay factores que se involucran en esta relación o vínculo, los cuales son tres, a nivel afectivo, de continuidad y normativo (Guerrero, 2018).

Así también, la teoría manifiesta que, cuando se logra un nivel alto en estos factores, el colaborador decidirá mantenerse en la empresa, sin embargo, la afectación en alguno de estos conlleva a que el trabajador abandone sus funciones o renuncie al cargo laboral; con ello, se puede afirmar que, existen muchas formas de incrementar el compromiso organizacional, una de estas es debido a las emociones positivas que genera el clima organizacional, la felicidad que ocasiona, lo que significa para el colaborador, así como también, la necesidad económica, beneficios, oportunidad de desarrollo, lealtad, deber y obligación moral (Meyer y Allen, 1991 citados por Coronado et al., 2020).

En la teoría también se ha propuesto que, el compromiso organizacional es construido, no puede forjarse compromiso con algo que se desconoce, todo lo que se realice en la empresa va a fortalecer el nivel de esta variable. Además, el hecho de que un empleado disminuya su nivel de compromiso laboral puede conllevar a que otros realicen lo mismo, ello es lo complejo de esta variable, puesto que no solo se manifiesta de forma intrínseca, sino también de forma extrínseca (Guerrero, 2018).

Asimismo, el compromiso suele incrementar debido a los estímulos que presenta la empresa, los factores pueden ser la estructura, la convivencia y clima organizacional, trabajo en equipo, reforzadores, reuniones, celebraciones y actualización constante, estos son algunos aspectos que conlleva a que el colaborador sienta la necesidad de cumplir con sus responsabilidad y funciones de la empresa (Guerrero, 2018).

Por otro lado, aunque parezca contradictorio, las empresas que permiten flexibilidad pueden generar compromiso organizacional, siempre y cuando esta flexibilidad implique también actualización, prestigio y adaptación laboral; los colaboradores que experimentan un menor nivel de estrés suelen comprometerse con nuevos retos, mientras que los que experimentan niveles perjudiciales de estrés pueden abandonar

responsabilidades por el malestar que el organismo puede generar como respuesta (Meyer y Allen, 1991 citados por Coronado et al., 2020).

Finalmente, la continuidad de un colaborador en una empresa depende de lo que esta ocasiona en su personal, los estímulos que genere y el impacto que tenga en la vida de cada persona que labora en el organismo (Meyer y Allen, 1991 citados por Coronado et al., 2020).

Meyer y Allen (1991, citados por Guerrero, 2018) señalan que el compromiso organizacional se describe por tres dimensiones:

Compromiso afectivo: esta dimensión tiene relación con el grado de emocionalidad del colaborador por pertenecer a la empresa, la persona tiene el deseo de mantenerse en la organización, disfruta de sus actividades, le ofrece un valor emocional a la empresa que quiere continuar siendo parte de esta, se identifica y tiene iniciativa debido a los sentimientos que ocasiona ser parte de la organización.

Compromiso de continuidad: se relaciona a los costes de salida de la empresa, el colaborador no deja la organización porque se le hace difícil conseguir un nuevo trabajo. Se hace referencia a la necesidad de mantenerse en la organización y disposición para ser parte de esta, siendo la principal razón las pérdidas que puede obtener al retirarse del cargo laboral.

Compromiso normativo: hace referencia al sentimiento de responsabilidad u obligación que el colaborador desarrolla por cumplir sus funciones, considera tener un compromiso por deber, lealtad o gratitud, existe un sentido de obligación moral lo que lleva al colaborador a seguir las normas que rige la organización.

Otro punto considerado en la presente investigación fue la formulación del problema que fue el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el mobbing y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo?

Este estudio fue importante porque, por un lado, el mobbing es un constructo socialmente relevante puesto que ocurre en diversas instituciones y se debe intervenir sobre ello identificando dicha variable; por otro lado, fue fundamental investigar el compromiso organizacional, pues es un constructo que ha tomado mayor protagonismo en la última década debido a la relevancia del recurso humano en las empresas.

Asimismo, el estudio fue fundamental, pues no se han encontrado investigaciones previas donde directamente se mida la relación de las variables, mostrándose un campo deficiente en los conocimientos sobre la asociación de estos constructos. Por lo tanto, uno

de los fines de este estudio fue aportar nuevos conocimientos y llenar vacíos teóricos, pudiendo ser referente para futuros autores.

Es relevante saber que a nivel práctico también fue justificable, pues con el resultado obtenido, la misma institución o entidades encargadas como investigadores experimentales pueden proponer futuros programas para reducir o prevenir el mobbing y promover el compromiso organizacional.

Finalmente, metodológicamente fue relevante, pues se siguió un proceso lógico en el desarrollo de la investigación teniendo como fin obtener resultados verídicos y explicativos.

La presente investigación tiene como hipótesis alternativa (H_1) que si existe relación entre el mobbing y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo. Mientras que la hipótesis nula (H_0) es que no existe relación entre el mobbing y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo.

Las hipótesis específicas consideradas para el presente trabajo fueron si existe relación entre el mobbing y las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo, existe relación entre la dimensión desprestigio laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo, existe relación entre la dimensión entorpecimiento del proceso y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo y finalmente si existe relación entre la dimensión ataques a las relaciones sociales y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo

Como objetivo general del presente trabajo fue determinar la relación entre el mobbing y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo, mientras que los objetivos específicos fueron identificar la relación entre el mobbing y las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo, identificar la relación entre la dimensión desprestigio laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo, identificar la relación entre la dimensión entorpecimiento del proceso y el compromiso organizacional en los

colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo y por último, identificar la relación entre la dimensión ataques a las relaciones sociales y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo.

II. MATERIAL Y MÉTODO

Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, puesto que se basó en la recolección de datos para establecer análisis haciendo uso de la estadística inferencial y descriptiva para obtener los resultados (Hernández et al., 2014).

Asimismo, respecto a su diseño fue no experimental de corte transversal puesto que buscó medir las variables sin manipularlas, sin intervenir en algún cambio de las mismas y recogiendo datos en un único y solo momento, el cual es correspondiente al año 2022 (Hernández et al., 2014).

Finalmente, se reconoce que el alcance o nivel de investigación fue correlacional, en este se buscó medir el nivel, dirección y significancia de la relación entre dos constructos, los que en este caso son: mobbing y compromiso organizacional (Hernández et al., 2014).

La población estuvo constituida por 32 operarios de ambos sexos de una empresa procesadora de insumos para ladrillos, ubicada en Chiclayo con 10 años de existencia en el mercado.

Para la muestra no se realizó ningún tipo de selección puesto que se trabajó con toda la población debido a que se puede acceder al total, siendo 32 operarios de la empresa procesadora de insumos. Debido a ello, tampoco se hace relevante el uso de muestreo.

Se hizo uso de la encuesta como técnica de investigación, caracterizada esta por un conjunto de preguntas dirigida a medir una o más variables de una población, esta técnica genera el cuestionario para la recolección de datos (Kuznik et al., 2010).

Los instrumentos empleados en la presente investigación fueron la Escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM que tiene como objetivo medir el nivel de Acoso laboral y de sus dimensiones, fue propuesto por Leymann y ha sido posteriormente revisado en diversas investigaciones. En la revisión peruana, Vásquez (2019) halló las propiedades psicométricas explicadas por un modelo teórico de tres dimensiones respecto a este cuestionario, el cual se usará en el presente estudio.

Este instrumento cuenta con 3 dimensiones que engloban 17 items con alternativa de respuesta likert, dónde 1=Nunca y 5= siempre. Puede ser aplicado en un tiempo aproximado de 15 minutos, está dirigido para trabajadores mayores a 18 años de edad.

Para su corrección se debe sumar los items correspondientes a cada dimensión, para luego suma el puntaje de las dimensiones para el total de la prueba.

Respecto a sus propiedades psicométricas, la validez fue obtenida mediante validez interna en el cual se revesó el modelo y se halló que, la estructura del instrumento podría explicarse con tres dimensiones, todos los items correspondientes a estas superaron las cargas factoriales iguales a .30. Y, respecto a su confiabilidad, el coeficiente alfa fue mayor a .70, indicando que el modelo e instrumento es fiable para su medida (Vásquez, 2019).

Además, se utilizó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen que tiene como objetivo medir el nivel de compromiso organizacional y de sus tres dimensiones, las cuales hace referencia a la afectividad, necesidad de querer mantenerse en el trabajo y la noción moralista de mantenerse en el empleo. El instrumento cuenta con 18 items dadas en escala likert, dónde 1=en total desacuerdo y 5=en total de acuerdo.

Se aplica a personas que se encuentran en un ambiente laboral y que son mayores de 18 años de edad, en un tiempo aproximado de 15 minutos. Para su corrección es necesario establecer la suma de las respuestas marcadas por cada items, se obtiene un puntaje para las dimensiones y para el total del test.

El instrumento cuenta con evidencias psicométricas, es un instrumento conocido y relevante, que ha tenido diferentes adaptaciones, en el Perú, cuenta con validez interna, en el cual las cargas factoriales fueron mayores a .40 y los ajustes de bondad fueron adecuados respecto al análisis factorial confirmatorio, donde se describieron tres dimensiones (CFI: .90; TLI: .90), Asimismo, cuenta con validez convergente y divergentes ($p>0.05$) y respecto a su confiabilidad, el coeficiente de alfa fue mayor a .70 (Montoya, 2014).

Para el procesamiento de análisis de los datos, se solicitaron los permisos correspondientes, a la empresa se le hizo llegar una carta de presentación a nombre de la universidad, desde luego previa coordinación. Mediante esta formalidad se procedió a gestionar hora y fecha para la recolección de datos.

Se pasaron los cuestionarios a la plataforma Google forms a fin de aplicarlos y recoger los datos, una vez coordinado, se obtuvieron los datos y se generó una matriz en el

programa Microsoft Excel versión 2019, aquí se categorizaron variables y se establecieron las sumas por dimensión y total de las variables.

La matriz de datos fue trasladada al programa estadístico SPSS v25 en el cual se estableció el análisis inferencial, para ello se conoció si la distribución de datos se desarrolla con normalidad o no normalidad, mediante ello, se decidió trabajar con la estadística paramétrica, por lo tanto, con el coeficiente de correlación de Spearman.

Finalmente, se presentaron los resultados siguiendo las normas de citación vigente.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados

En la tabla 3 se observa que, existe una relación estadísticamente muy significativa entre el mobbing y el compromiso organizacional ($p < 0.01$); asimismo, esta relación se presenta con tamaño del efecto moderado y es dada de forma inversa, lo cual explica que, ante mayor existencia de mobbing, habrá menor compromiso organizacional por los colaboradores de la empresa procesadora de insumos ($\rho: -0.416$).

Tabla 1.

Relación entre el mobbing y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo

	Mobbing	
	rho	p
Compromiso organizacional	-0.416	<.001

Nota: $p < 0.01$; rho: coeficiente de correlación de Spearman; N: 32

En la tabla 4 se observa que el mobbing se relaciona de manera estadísticamente muy significativa y negativa con las dimensiones de compromiso organizacional, mostrando un mayor tamaño del efecto para la dimensión compromiso de continuidad ($\rho: -0.511$), indicando a modo general que, ante mayor presencia de acoso laboral habrá menor nivel de los dominios correspondientes al compromiso organizacional, siendo mayor el efecto negativo que causa el mobbing en la dimensión que hace referencia a la continuidad laboral.

Tabla 2.

Relación entre el mobbing y las dimensiones de compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo.

	Mobbing	
	rho	p
Compromiso afectivo	-0.312	<.001
Compromiso de continuidad	-0.511	0.001

Compromiso normativo	-0.202	0.003
----------------------	--------	-------

Nota: $p < 0.01$; rho: coeficiente de correlación de Spearman; N: 32

En la tabla 5 se observa que, la dimensión desprestigio laboral, muestra una relación estadísticamente muy significativa, con tamaño del efecto moderado e inversa con el compromiso organizacional ($p: 0.000$; $\rho: -0.326$); lo cual indica que, cuando en la organización se fomenten prácticas inadecuadas donde se devalúe al personal o se le quite el prestigio, este disminuirá su nivel de compromiso organizacional.

Tabla 3.

Relación entre la dimensión desprestigio laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo

	Desprestigio laboral	
	rho	p
Compromiso organizacional	-0.326	<.001

Nota: $p < 0.01$; rho: coeficiente de correlación de Spearman; N: 32

En la tabla 6 se observa que, la dimensión de mobbing entorpecimiento del proceso sostiene una relación estadísticamente muy significativa, de tamaño del efecto leve e inversa ($p: 0.002$; $\rho: -0.261$), lo cual indica que, cuando en la empresa se establezcan barreras, no se deje trabajar con libertad al colaborador, este desarrollará menor nivel de compromiso por la organización y su producción.

Tabla 4.

Relación entre la dimensión entorpecimiento del proceso y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo

	Entorpecimiento del proceso	
	rho	p
Compromiso organizacional	-0.261	0.002

Nota: $p < 0.01$; rho: coeficiente de correlación de Spearman; N: 32

En la tabla 7 se observa que, la dimensión de mobbing ataques en las relaciones sociales tiene una correlación estadísticamente significativa, con tamaño del efecto moderado y negativa con el compromiso organizacional ($p:0.03$; $\rho: -0.462$), indicando que, cuando en la empresa se presenten comportamientos asociados a ataques en las relaciones interpersonales, se fomentará menor compromiso organizacional en los colaboradores.

Tabla 5.

Relación entre la dimensión ataques a las relaciones sociales y el compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo

	Ataques en las relaciones sociales	
	rho	p
Compromiso organizacional	-0.462	0.03

Nota: $p<0.01$; rho: coeficiente de correlación de Spearman; N: 32

3.2. Discusión

En la presente investigación se buscó determinar la correlación entre el mobbing y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa procesadora de insumos de la provincia de Chiclayo y, a fin de profundizar en el análisis se identificaron las relaciones entre dimensiones de las variables. La muestra estuvo constituida por 32 colaboradores, donde un 71% fue de sexo masculino y un 29% de sexo femenino, el 62% presentaba de 3 a 4 años de trabajo en la organización y un 38% se ubicaba entre los 23-27 años predominantemente.

En el primer resultado, se halló que, las variables generales muestran una correlación estadísticamente muy significativa, moderada e inversa ($p<0.01$; $\rho: -0.416$); este hallazgo es similar a lo reportado por Paravic et al. (2018) quienes hallaron en su estudio que, experimentar niveles altos de mobbing promueve escaso cumplimiento y compromiso de las responsabilidades laborales; asimismo, Hernández (2017) halló una correlación significativa inversa entre el mobbing y compromiso organizacional ($p<0.05$; $r:-.638$), asimismo, se puede vincular con el estudio dado por Reyes (2022) quien reportó que los altos niveles de mobbing se asocian con el incumplimiento de actividades y la

intención de renuncia ($p < 0.01$; $r: .400$) como variables que describen el bajo nivel de compromiso laboral.

A nivel teórico, la relación inversa entre los dos constructos, se explica que, entre más hostigamiento laboral, el acoso y malos tratos se desarrollen en el ambiente de trabajo (Peralta, 2004), habrá menor responsabilidad por cumplir las funciones o tareas del cargo que tiene el colaborador y disminuirá su compromiso organizacional (Sánchez, 2020).

Desde el enfoque teórico centrado en el ambiente social y organizacional, se conoce que, el mobbing, además de involucrar el hostigamiento por parte del personal, también se involucra las normas y reglas de la institución que al no ejercerlas o no dejarlas claras, fomentará comportamientos negativos en la empresa (Meseguer, 2015), así, la teoría afirma que el mobbing promueve abandono laboral, poco compromiso organizacional o rechazo de las actividades del cargo que lleva a cabo cada trabajador (Vásquez, 2019).

Por otro lado, El mobbing tiene una influencia inversa con el compromiso organizacional pues, los factores como hostigamiento, malos tratos y escasas de normas en la empresa, fomentan irregularidades en el compromiso del colaborador por ser parte de la entidad, rechazando actividades, llegando tarde a su puesto laboral y abandonando sus actividades (Guerrero, 2018). Tal y como lo refieren Flores y Gómez (2017) el abandono, rotación o cambios de personal en la empresa, no precisamente se dan por indicadores intrínsecos, sino por condicionantes externos, tales como el hostigamiento, acoso, discusiones y clima inadecuado.

Así pues, dentro de los resultados, también se halló relación del mobbing con las dimensiones del compromiso organizacional, evidenciando una relación estadísticamente muy significativa e inversa, mostrándose mayor tamaño del efecto con la dimensión compromiso de continuidad ($p: 0.001$; $\rho: -0.511$) seguido del compromiso afectivo ($p: 0.000$; $\rho: -0.312$) y normativo ($p: 0.003$; $\rho: -0.202$); este resultado se asocia a lo encontrado por Nava et al. (2020) quienes reportaron que, ante el acoso laboral constante se incrementaron la cantidad de renuncias en la organización, haciendo referencia este último indicador al compromiso de continuidad. Asimismo, Tejada (2017) reportó que, el abandono y renuncia hacia la empresa era influenciado por el acoso laboral en el clima de la empresa.

Las relaciones inversas entre el mobbing y las dimensiones del compromiso organizacional explican que, cuando haya mayor conducta de acoso, hostigamiento y desprestigio laboral, generará menor nivel del compromiso afectivo, de continuidad y normativo (Camaño, 2011). Como bien se ha observado, existe mayor tamaño del efecto con la dimensión compromiso de continuidad, sin embargo, ello no significa que las

dimensiones compromiso afectivo y normativo, no sean relevantes, pues también demuestran correlaciones muy significativas ($p < 0.01$). No obstante, respecto al compromiso de continuidad, se explica que, este dominio tiende a afectarse más que el resto de dimensiones del compromiso organizacional, indicando que, ante la presencia de acoso laboral, el colaborador desarrolla tendencia a abandonar la organización. Buscará ya no mantenerse en la empresa y no mostrará disposición para ser parte de esta (Meyer & Allen, 1991, citados por Guerrero, 2018).

Además de ello, debido a la relación muy significativa entre el mobbing en la empresa y las dimensiones compromiso afectivo y normativo, se explica que, el acoso laboral puede desencadenar menor grado de emocionalidad del colaborador para pertenecer a la empresa y escaso sentimiento de responsabilidad por cumplir sus funciones (Meyer & Allen, 1991, citados por Guerrero, 2018).

Para el análisis detallado, también se buscó determinar la relación entre las dimensiones del mobbing y el compromiso organizacional, encontrándose en la dimensión desprestigio laboral, una relación muy significativa e inversa con el compromiso organizacional ($p: 0.000$; $\rho: -0.326$), siendo este resultado similar a lo presentado por Hernández (2017), quien señaló que el compromiso organizacional tiende a afectarse ante la experiencia de desprestigio al colaborador ($p < 0.01$)

Teóricamente se explica que, cuando en la empresa se tiende a devaluar, minimizar o burlar del trabajador o la ejecución de sus actividades (Vásquez, 2019), habrá menor conexión, funcionalidad, voluntad y sentimiento de pertenencia e identificación con la empresa, en síntesis, un menor nivel de compromiso laboral (Sánchez, 2020).

Por otro lado, también se halló una relación muy significativa e inversa entre la dimensión entorpecimiento del proceso con el compromiso organizacional ($p: 0.002$; $\rho: -0.261$), de acuerdo a los estudios previos que guardan similitud, la investigación de Fernández (2019) afirmó que, aparece mayor rechazo de las actividades organizacionales, cuando el colaborador no puede desarrollar sus funciones y obligaciones debido a bloqueos de la empresa en la gestión de estas.

Dicha correlación demuestra que, el hecho que la empresa, jefes o compañeros de trabajos bloqueen o pongan trabas a una persona en el desarrollo y gestión de procesos referentes a sus funciones, degraden sus responsabilidades, o asignen excesivos trabajos o tareas laborales (Vásquez, 2019), fomentará poca voluntad para continuar en la empresa, la persona pensará en renunciar, no ejecutar bien sus funciones e incluso ausentarse (Sánchez, 2020).

Finalmente, se encontró una relación significativa e inversa entre la dimensión ataques en las relaciones sociales y el compromiso organizacional ($p: 0.03$; $\rho: -0.462$) en

contraste con los estudios previos, Arques et al. (2017) halló que las inadecuadas relaciones interpersonales fomentan niveles bajos de compromiso organizacional, asimismo, Tejada (2017) también halló que los problemas mostrados en las relaciones sociales promueven déficits del compromiso organizacional.

A nivel teórico, se conoce que, los ataques en las relaciones interpersonales, caracterizados por la agresividad mostrada en la comunicación o por la omisión también mostrada en este proceso (Vásquez, 2019), se asocian a no sentirse comprometido con el trabajo, querer abandonarlo, renunciar, no asistir y evidenciar poco compromiso con el desarrollo de las funciones laborales (Sánchez, 2020).

Como bien se conoce, a modo general, las dimensiones de mobbing promueven escasos niveles de compromiso organizacional, esta relación inversa determina que, entre más se presente el desprestigio laboral, entorpezca el proceso y haya ataques en las relaciones interpersonales, el compromiso de los colaboradores será menor. Así pues, se considera que existe un acercamiento teórico, empírico – relacional entre dichos constructos, por lo tanto, la afección en una de estas variables puede desencadenar un impacto en la otra, debido a su interdependencia.

En el presente estudio se ha tenido como limitación la presencia de antecedentes que demuestren la correlación específica entre las dimensiones de mobbing con compromiso organizacional, por ello, es sugerente que se realicen nuevas investigaciones sobre estos constructos a fin de profundizar en el análisis de las variables y establecer contraste con las hipótesis con lo hallado en la presente investigación.

Por otro lado, la importancia de esta investigación radica en la obtención de los resultados para generación de futuros programas de modificación de afrontamientos, promover programas de capacitación, talleres y mejoras en cuanto a la autoeficacia y estilos de afronte que manifiestan el personal policial.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones.

1. Existe relación estadísticamente muy significativa, inversa y con tamaño del efecto moderado entre el mobbing y el compromiso organizacional ($p:0.000$; $\rho: -0.416$) indicando que ante el incremento del acoso laboral habrá menor nivel del compromiso organizacional.
2. El mobbing muestra una relación estadísticamente muy significativa e inversa con las dimensiones compromiso afectivo ($p:0.000$; $\rho: -0.312$), de continuidad ($p:0.000$; $\rho: -0.511$) y normativo ($p:0.000$; $\rho: -0.202$). Asimismo, el compromiso por continuidad presentó mayor tamaño del efecto con el mobbing ($\rho: -0.511$).
3. Existe relación estadísticamente muy significativa, inversa y con tamaño del efecto moderado entre el desprestigio laboral y compromiso organizacional ($p:0.000$; $\rho: -0.326$), por lo tanto, ante la devaluación expresada del personal habrá menor compromiso por desarrollar las funciones de la empresa.
4. La dimensión entorpecimiento del proceso presenta una relación estadísticamente muy significativa e inversa con el compromiso organizacional ($p:0.002$; $\rho: -0.261$), demostrando que, ante el incremento de bloqueos laborales para ejercer funciones, el compromiso del colaborador será escaso.
5. Existe relación estadísticamente significativa e inversa entre la dimensión ataques en las relaciones interpersonales y compromiso organizacional ($p<0.05$; $\rho: -0.462$), demostrando que, ante el incremento de una variable se promoverá la disminución del otro constructo.

4.2. Recomendaciones.

Es sugerente que, la empresa trabaje con el área de recursos humanos a fin de promover talleres, charlas y capacitaciones respecto al mobbing y su relación inversa con el compromiso organizacional a fin de evitar la presencia negativa de las mismas.

El área de recursos humanos debería diseñar un programa para abordar temáticas afines al compromiso organizacional y el mobbing, proponiendo evaluaciones por variables individuales, progresos y evaluaciones a los colaboradores y aplicando técnicas

referentes a las relaciones interpersonales, valoración del personal, clima, continuidad laboral, etc., a fin de evitar la aparición negativa de ambas variables.

Se deberían realizar investigaciones correlacionales causales, para conocer los determinantes del compromiso organizacional y el mobbing a fin de estructurar un mejor programa de intervención sobre las variables agregando los constructos o factores asociados.

REFERENCIAS

- Amez, J. (2021). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos en un centro hospitalario Nivel II-2 en la región Callao 2021*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11512/Calidad_AmezOlivera_Jhon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ansoleaga, E., Gómez, C., & Mauro, A. (2016). Violencia laboral en América Latina: Violencia laboral en América Latina. *Rev. Arg. de Psiquiat*, 15(2) 173-181. <https://cem.cl/wp-content/uploads/2021/06/Violencia-laboral-en-America-Latina-1.pdf>
- Arques, D., Sánchez, J., & Uribe, A. (2017). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en Centros de Desarrollo Tecnológico colombianos. *Estudios Gerenciales*, 37(1) 95-101. <https://www.redalyc.org/journal/212/21252448010/html/>
- Bone, M. (2017). *Mobbing: características específicas e intervenciones preventivas en las organizaciones de hoy*. Argentina: Pontificia Universidad Católica de Argentina. Obtenido de <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/495/1/doc.pdf>
- Caamaño, E. (2011). La noción de acoso moral laboral o “mobbing” y su reconocimiento por la jurisprudencia en Chile. *Revista de Derecho*, 28(1) 215-240. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n37/a05.pdf>
- Carrasco, L. (2020). *El acoso laboral (mobbing) como riesgo psicosocial y su relación en el desempeño laboral, aplicado al personal de una institución pública, en la ciudad de Quito*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7845/1/T3400-MDTH-Carrasco-El%20acoso.pdf>
- Coba, L. (2019). *El acoso laboral en el Ecuador*. Ecuador: Revista Caribeña de Ciencias Sociales. 1(3) Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/03/acoso-laboral-ecuador.html>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 3-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cruz, V., & Casique, I. (2020). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, 33(2) 15-36.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000400051

- De Miguel, V., & Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 59(6) 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- Fernández, N. (2019). *El acoso laboral: problemática actual en las relaciones laboral*. España: Universidad de Acalá. Obtenido de <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/39176/el%20acoso%20laboral%20problem%3%81tica%20actual%20en%20las%20relaciones%20labo.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Flores, C. (2018). Lima: Universidad Cesar Vallejo (tesis de maestría). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45992>
- Flores, J., & Gómez, I. (2017). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima. *Scielo. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*, 1-31. http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v16n1/v16n1_a01.pdf
- Fong, C. (2005). Los criterios de objetividad científica y las metodologías cuantitativas y cualitativas en el análisis de la ventaja competitiva ¿aún existe un debate? *EconoQuantum*, 125-139. <https://www.redalyc.org/pdf/1250/125015747005.pdf>
- Gómez, D. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo 2017*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo (Tesis de pregrado). https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1152/1/TL_GomezdelosRiosDanieLLorenzo.pdf.pdf
- Gómez, D., & Machado, M. (2021). *La violencia y el acoso laboral en Colombia: análisis crítico de la ley 1010 de 2006 a partir del convenio 190 de la OIT y el derecho comparado*. Colombia: Universidad Externado de Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4282/GAA-spa-2021-La%20violencia_y_el_acoso_laboral_en_colombia_analisis_critico_de_la_ley_1010.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, P. (2018). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un Banco Chiclayano, 2018*. Chiclayo: Universidad Santo Toribio de Mogrovejo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Gutiérrez, L., & Rico, D. (2019). *Compromiso organizacional y nuevas formas de trabajo*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

- <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/18584/2019lauragutierrez.pdf?sequence=6>
- Hernández, A. (2017). *Relación entre mobbing laboral, satisfacción y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada del Perú*. Lima: Universidad San Martín de Porres (tesis de porgrado). https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7653/hernandez_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kuznik, A., Hurtado, A., & Espinall, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. *El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas*, 315-344. <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>
- Lanata, R. (2018). El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo. *Revista de derecho (Valdivia)*, 105-126. <https://www.scielo.cl/pdf/revider/v31n1/0718-0950-revider-31-01-00105.pdf>
- Lara, Y., & Pompa, M. (2018). Ética en la investigación en educación médica: Ética en la investigación en educación médica. *Investigación en educación médica*, 99-108. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v7n26/2007-5057-iem-7-26-99.pdf>
- Meseguer, M. (2015). *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial en una empresa hortofrutícola*. España: Universidad de Murcia (Tesis doctoral). <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11034/MeseguerdePedro1de2.pdf>
- Montoya, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Mora, R., & Muñoz, J. (2021). Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 15(2) 2-16. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/28066593009.pdf>
- Nava, M., Reyes, A., Nava, W., & Cobos, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 15-36. <https://www.redalyc.org/journal/102/10264844033/html/>

- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., & Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 66(6), 13-21.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113
- Omar, A., & Florencia, A. (2008). *Valores personales y compromiso organizacional*. México: Valores personales y compromiso organizacional.
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>
- Paravic, T., Burgos, M., & Luengo, L. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index Enfermería*, 23-66.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005
- Paravic, T., Burgos, M., & Luengo, M. (2020). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index de Enfermería*, 33-69.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005
- Peralta, M. (2004). El acoso laboral - mobbing- perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 33(8), 111-122.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-885X2004000200012
- Reyes, M. (2022). *Mobbing e intención de renuncia en trabajadores de una institución educativa pública de Lima- Perú*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658801/Barandiar%C3%A1n_LB.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rojas, J., Bernardino, B., & Hernández, M. (2019). *El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática*. México: Rev. Propósitos y representaciones.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300014&script=sci_arttext&tlng=es
- Sánchez, L. (2020). *Análisis del compromiso organizacional en una Empresa de Seguridad ubicada en Lima*. Piura: Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4870/TSP_AE-L_034.pdf?sequence=1
- Superintendencia de Riesgos y Trabajos. (2018). *La violencia en el trabajo: un acercamiento al problema desde la Encuesta de Salud y trabajo en Argentina - 2018*. Argentina: Ministerio de Trabajo.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violencia_laboral_281220.pdf

- Tejada, C. (2017). *Clima Laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/236/tejada_qc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, J. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EAL). *Revista de investigación en ciencias de la educación*, 22-53.
<https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/8/210>
- Vidal, C. (2016). *El Mobbing en el trabajo. Su problemática*. México: Bioética.
https://www.bioeticacs.org/iceb/investigacion/EL_MOBBING_EN_EL_TRABAJO.pdf

Anexos

Anexo 1. Instrumentos

Escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM

Esta escala tiene como propósito determinar las Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM). La información que brinde será de mucha importancia para la detección oportuna de posibles problemas de acoso laboral en la institución.

Tu participación es voluntaria. Si decides participar en este estudio, por favor responde y entrega el instrumento.

INSTRUCCIONES DE LA ESCALA

Considera como te sientes, piensas o actúas, la mayor parte del tiempo en la mayoría de lugares. Lee cada afirmación y elige la respuesta que mejor te describe marcando con una X sobre el número que corresponde a tu respuesta. Por ejemplo, si tu respuesta es “A Veces”, marca con una X sobre el número 3 en la misma línea de la afirmación. Esto no es un examen; no existen respuestas buenas o malas. Ten cuidado en no omitir ninguna respuesta.

1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A Veces 4. Casi Siempre 5. Siempre

N	Items	1	2	3	4	5
1	Mis compañeros me incluyen en los grupos de trabajo					
2	Mis compañeros minimizan mis logros alcanzados					
3	Mi jefe coordina el trabajo directamente conmigo					
4	Mis compañeros consideran mi opinión					
5	Mi jefe compara mi trabajo con la de mis compañeros negativamente					
6	Mis compañeros dicen mentiras sobre el desempeño de mi trabajo con mala intención					
7	Puedo iniciar una conversación con mi jefe cuando lo necesito					
8	Me asignan trabajos deshonestos que ponen en tela de juicio mis principios y ética de trabajo					
9	Mi jefe frecuentemente está dispuesto a dialogar libremente conmigo					
10	Me obligan a realizar tareas sencillas, de poco valor en relación a los conocimientos y experiencia laboral que tengo					
11	Me asignan intencionalmente un lugar de trabajo inadecuado					
12	Mi jefe minimiza mis logros alcanzados delante de los demás					
13	Mi jefe exagera mis errores delante de los demás					

14	Mi jefe intencionalmente me recrimina delante de los demás					
15	Mi jefe intencionalmente me sobrecarga de trabajo					
16	Mis compañeros continuamente se olvidan de entregar mis trabajos					
17	Mi jefe me escucha cuando le presento mis quejas					

Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su EMPRESA. Siguiendo sus propios sentimientos acerca de la compañía para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación: (1): En Total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N	Items	1	2	3	4	5
1	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad.					
2	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta compañía es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
3	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa.					
4	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
5	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto.					
6	Me sentiría culpable si dejase ahora mi empresa considerando todo lo que me ha dado.					
7	Esta empresa tiene un gran significado personal para mí.					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.					
9	Ahora mismo no abandonaré mi empresa, porque me siento obligado con toda su gente					
10	Me siento como parte de una familia en					

	esta empresa.					
11	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.					
12	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella					
13	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi empresa, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo.					
14	La empresa donde trabajo merece mi lealtad					
15	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la empresa donde trabajo.					
16	Ahora mismo sería duro para mí dejar la empresa donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
17	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
18	Creo que le debo mucho a esta empresa.					

Anexo 2. Consentimiento informado

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA ASIGNATURA: INVESTIGACIÓN II

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN.

I. INFORMACIÓN

El presente formulario de CONSENTIMIENTO INFORMADO, está dirigido a las personas mayores de edad, que serán invitadas para participar en la investigación **MOBBING Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE INSUMOS DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO**

que se realizará como parte de la formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología, Facultad de Humanidades, de la Universidad Señor de Sipán, de Chiclayo.

La investigación es conducida y asesorada por el docente de la asignatura de tesis, Dr. Reyes Baca Gino Job. Tiene el propósito de complementar la formación profesional de los estudiantes del XI ciclo de psicología, con actividades prácticas, en lugares fuera del campus universitario.

Autonomía y voluntariedad. Usted es una persona autónoma. Por lo tanto, usted decidirá participar o no en la presente investigación. Si usted acepta participar en la presente investigación, se le pedirá que responda algunas preguntas en dos cuestionarios en un tiempo aproximado de 30 minutos. Le recordamos que este cuestionario es anónimo

Los cuestionarios serán utilizados estrictamente solo para fines investigativos y con la confidencialidad correspondiente.

Las preguntas están relacionadas con las formas de relacionarse en su ambiente laboral y el compromiso y sentido de pertenencia que usted tiene hacia la misma.

Así como usted decide participar en la investigación, también decidirá participar hasta que concluya el cuestionario o decidirá retirarse cuando lo quiera, sin ningún daño o perjuicio para su bienestar.

Los fines de la investigación son estrictamente académicos. La información que usted nos proporcione, solo será empleada para el cumplimiento de los objetivos de la investigación; dichos objetivos, tienen el propósito de contribuir a la formación profesional de los estudiantes de la Universidad Señor de Sipán, en el ámbito de la formación práctica, que es la que complementa a la formación teórica.

Justicia. Su participación en la presente investigación, no significará ningún riesgo para usted, ni le ocasionará daño alguno. Asimismo, tampoco le proporcionará

beneficios directos. Solo, que usted, ha participado y contribuido voluntariamente, a la formación profesional de los estudiantes responsables de la investigación, de la Universidad Señor de Sipán.

II. COMPRENSIÓN

Por favor, deseamos que nos diga si ha entendido lo que hemos conversado hasta este momento. Díganos qué dudas tiene o qué no ha entendido bien. Volveremos a explicárselo. Es necesario que haya entendido, porque solo si ha entendido, tiene sentido su participación en la investigación.

En cualquier momento de la investigación, usted puede realizar las preguntas que desea, por ello, le proporcionaremos un número telefónico, al cual usted llamará con ese fin. El número de teléfono, es el siguiente: 957 661 193

¿Ha entendido? ¿Todo está claro? ¿Tiene alguna pregunta?

III. VOLUNTARIEDAD

Su participación en la investigación es voluntaria. Por lo mismo, puede retirarse cuando usted lo decida.

Confidencialidad. No utilizaremos su nombre en la investigación. Por ello, usted decidirá qué seudónimo utilizaremos. Si desea, puede elegir un seudónimo por sorteo. Escribiremos unos 10 nombres que usted desea, o nosotros le presentaremos 10 opciones, y elegirá uno de ellos al azar. El nombre elegido, será su seudónimo.

Solo los estudiantes, investigadores responsables de la investigación, conocerán su seudónimo.

SEGUNDA PARTE: FORMULARIO DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO.

Yo, he aceptado voluntariamente la invitación de participar en la investigación titulada **MOBBING Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE INSUMOS DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO**

Me han informado claramente sobre los responsables de la investigación, y a qué institución pertenecen. Asimismo, me han explicado sobre el propósito de la investigación, y que responderé a dos cuestionarios, de aproximadamente, 30 minutos.

También sé, que la información que proporcionaré es confidencial, y solo será utilizada para los fines de la investigación.

Me han informado de los riesgos y beneficios. Me han dicho y sé, que mi participación es voluntaria y confidencial; por ello, solo me identificaré con un seudónimo que ha sido elegido según mi voluntad y decisión.

La persona que me ha leído el presente documento que se llama CONSENTIMIENTO INFORMADO, me ha dicho que en cualquier momento puedo retirarme de la investigación, incluso, durante la resolución de los cuestionarios. Me ha proporcionado un número de teléfono, al cual llamaré ante cualquier duda.

Asimismo, me han dicho, que me darán una copia del presente documento. Y como prueba que entendí lo que me han leído y explicado, firmo el presente documento.

Mi seudónimo:

Mi firma:

Fecha:

Anexo 3. Evidencia de validez y confiabilidad de los instrumentos

I. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: **Escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM**

Autores del instrumento: Leymann A

Adaptación: Vásquez (2019)

Año: 2019

Procedencia: EE. UU

Ámbito de aplicación: Individual y colectiva

Áreas que explora: desprestigio, entorpecimiento del progreso y ataques a las relaciones sociales

II. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 8

Evidencia de validez de contenido de la escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDA	RELEVANCI	COHERENCI
		D IAA	A IAA	A IAA
DESPRESTIGIO LABORAL	1	1.00	1.00	1.00
	2	1.00	1.00	1.00
	3	1.00	1.00	1.00
	4	1.00	1.00	1.00
	5	1.00	1.00	1.00
ENTORPECIMIEN TO DEL PROGRESO	6	1.00	1.00	1.00
	7	1.00	1.00	1.00
	8	1.00	1.00	1.00
	9	1.00	1.00	1.00
	10	1.00	1.00	1.00
ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES	11	1.00	1.00	1.00
	12	1.00	1.00	1.00
	13	1.00	1.00	1.00
	14	1.00	1.00	1.00
	15	1.00	1.00	1.00
	16	1.00	1.00	1.00

17	1.00	1.00	1.00
M	1.00	1.00	1.00

Nota: IAA: índice de acuerdo de Aiken

En la tabla 8 se observa la calificación realizada por tres expertos y de acuerdo a las tres dimensiones se visualizan índices mayores a .75, siendo el puntaje de aceptación para los 17 items.

III. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: **Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen**

Autores del instrumento: Meyer y Allen

Adaptación: Montoya (2014)

Año: 2014

Procedencia: EEUU

Ámbito de aplicación: Individual y colectiva

Áreas que explora: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo

IV. EVIDENCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Tabla 9

Evidencia de validez de contenido de compromiso organizacional de Meyer y Allen

DIMENSIONES	ITEMS	CLARIDAD IAA	RELEVANCIA IAA	COHERENCIA IAA
COMPROMISO AFECTIVO	1	1.00	1.00	1.00
	2	1.00	1.00	1.00
	3	1.00	1.00	1.00
	4	1.00	1.00	1.00
	5	1.00	1.00	1.00
	6	1.00	1.00	1.00
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	7	1.00	1.00	1.00
	8	1.00	1.00	1.00
	9	1.00	1.00	1.00
	10	1.00	1.00	1.00
	11	1.00	1.00	1.00

	12	1.00	1.00	1.00
	13	1.00	1.00	1.00
	14	1.00	1.00	1.00
	15	1.00	1.00	1.00
	16	1.00	1.00	1.00
COMPROMISO	17	1.00	1.00	1.00
NORMATIVO	18	1.00	1.00	1.00
	M	1.00	1.00	1.00

Nota: IAA: índice de acuerdo de Aiken

En la tabla 9 se observa la calificación realizada por tres expertos y de acuerdo a las tres dimensiones se visualizan índices mayores a .75, siendo el puntaje de aceptación para los 18 ítems.

V. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

Tabla 10

Evidencia de Confiabilidad de la escala de Acoso Laboral “Mobbing” EALM

Escala	N° ITEMS	M (DE)	α	ω
Escala Global	17	1.55(0.469)	.748	.778
Desprestigio laboral	5	1.63 (0.706)	.639	.697
Entorpecimiento del progreso	6	1.54(0.558)	.706	.866
Ataques a las relaciones sociales	6	1.58(0.362)	.821	.852

Nota: α : Coeficiente alfa de Cronbach; ω : Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 10, se observan los índices obtenidos mediante el análisis de confiabilidad por consistencia interna y se evidencia que el coeficiente es mayor a .70 tanto para Omega como Alfa en la escala total y, para sus dimensiones, el coeficiente oscila entre .63 a .85; siendo un índice de confiabilidad aceptable.

VI. EVIDENCIA DE CONFIABILIDAD

Tabla 11.

Evidencia de Confiabilidad de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen

Escala	N° ITEMS	M (DE)	α	ω
---------------	-----------------	---------------	----------------------------	----------------------------

Escala Global	18	3.12(0.667)	.904	.912
Compromiso afectivo	6	2.90 (0.640)	.673	.695
Compromiso de continuidad	6	3.29(0.876)	.871	.878
Compromiso normativo	6	3.19(0.812)	.846	.858

Nota: α : Coeficiente alfa de Cronbach; ω : Coeficiente Omega Mc Donald

En la tabla 11, se observan los índices obtenidos mediante el análisis de confiabilidad por consistencia interna y se evidencia que el coeficiente es mayor a .90 tanto para Omega como Alfa en la escala total y, para sus dimensiones, el coeficiente oscila entre .67 a .87; siendo un índice de confiabilidad aceptable.

Tabla 12

Pruebas de normalidad inferencial

	Kolmogorov-Smirno v ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Mobbing	,176	32	,000	,920	32	,000
Desprestigio laboral	,120	32	,000	,922	32	,000
Entorpecimiento del progreso	,196	32	,000	,807	32	,000
Ataques a las relaciones sociales	,193	32	,000	,787	32	,000
Compromiso organizacional	,136	32	,000	,842	32	,000
Compromiso afectivo	,169	32	,000	,890	32	,000
Compromiso de continuidad	,192	32	,000	,838	32	,000
Compromiso normativo	,165	32	,000	,881	32	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 4.

MODELO DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Lambayeque, 15 de Abril de 2023

Quien suscribe:

Sr. Jesús Ypanaque Chero

Gerente General – Empresa Procesadora y Servicios Generales J & C E.I.R.L

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: "MOBBING Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA PROCESADORA DE INSUMOS DE LA PROVINCIA DE CHICLAYO"

Por el presente, el que suscribe, señor Jesús Ypanaque Chero Gerente General de La empresa: Procesadora y Servicios Generales J & C E.I.R.L, AUTORIZO al estudiante: Ernesto Elías Ventura Bravo, identificado con DNI N°45921770, de la Escuela Profesional de Psicología, y autor del trabajo de investigación denominado , al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,

Jesús Ypanaque Chero
Gerente General
DNI N° 17559153

