

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“Acoso y estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector
público, Cajamarca – 2024”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autores:

Maria de los Angeles Emperatriz Alvarado Velasquez

Selene Margot Sánchez Torres

Asesor:

Dra. Himelda Magaly Vilca Rojas

<https://orcid.org/0000-0002-5449-3045>

Cajamarca - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

JURADO 1	CLAUDIA KARINA GUEVARA CORDERO
	Nombres y Apellidos

JURADO 2	ERICA ROJANA GONZALEZ PONCE DE LEON
	Nombres y Apellidos

JURADO 3	HIMELDA MAGALY VILCA ROJAS
	Nombres y Apellidos

Informe de Similitud



Página 2 de 64 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3445656925




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
 - 3%  Publicaciones
 - 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)
-

Dedicatoria

Doy gracias a Dios, por haberme otorgado la fuerza, sabiduría y bendiciones con las que he podido conseguir este logro. A mi padre, quien ya no se encuentra físicamente, sigue siendo mi mayor inspiración, su amor, sacrificio y enseñanzas me acompañan siempre. A mi esposo e hijo, por su amor, paciencia y respaldo inquebrantable en cada paso de este camino.

Alvarado Velázquez M.

A Dios, por concederme la fortaleza, guía y bendiciones necesarias para superar cada desafío durante este recorrido. A mis queridos padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y estar siempre a mi lado, incluso durante mis largas jornadas de estudio y trabajo. Su paciencia, comprensión y confianza fueron mi mayor motivación para alcanzar este logro.

Sanchez Torres S.

Agradecimiento

En primer lugar, elevamos nuestra más profunda gratitud a Dios Todopoderoso por su infinita bondad y misericordia, por habernos brindado la sabiduría, la fortaleza y la constancia necesarias para la realización de este trabajo.

A nuestros familiares por su amor, paciencia y comprensión durante el tiempo que dedicamos a la elaboración de este trabajo. Su respaldo constante ha sido esencial para que podamos conseguir nuestras metas.

A nuestra asesora, Dra. Himelda Magaly Vilca Rojas, por su guía y apoyo durante el desarrollo de este trabajo que ha sido invaluable. Agradecemos profundamente sus valiosos comentarios y sugerencias, que nos han permitido mejorar la calidad de nuestra investigación.

Las Autoras.

Tabla de contenidos

Índice de tablas	7
Resumen.....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática.....	9
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Objetivos	19
Objetivo general.....	19
Objetivo específico	19
1.4. Hipótesis.....	19
Hipótesis general.....	19
Hipótesis específica	19
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	21
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	28
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	33

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad.....	27
Tabla 2. Correlaciones entre Acoso y Estrés Laboral - Rho de Spearman.....	28
Tabla 3. Niveles de acoso	28
Tabla 4. Niveles de estrés laboral	29
Tabla 5. Pruebas de Normalidad de las dimensiones	29
Tabla 6. Correlaciones de Spearman entre la variable acoso y las dimensiones del estrés laboral.....	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público, Cajamarca-2024. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal de tipo no experimental, enmarcado dentro de un enfoque descriptivo - correlacional. Como instrumentos se utilizó el LIPT60 para el acoso y OIT – OMS para el estrés laboral. La muestra estuvo integrada por 300 mujeres que pertenecen a instituciones del sector público, seleccionada a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. El análisis estadístico se realizó mediante la prueba de Kolmogorov – Smirnov la cual señaló el uso de Rho Spearman para examinar la relación entre las variables. Los hallazgos revelaron una leve asociación, no estadísticamente significativa ($p= 0.410$; $r=0.156$) entre el acoso y estrés laboral, la mayoría de las trabajadoras reportaron niveles bajos o moderados de acoso, 16,7% presenta nivel alto de acoso y en estrés laboral 49.3% de las trabajadoras presenta nivel bajo. Por otro lado, la falta de información sobre las variables en este contexto, el tiempo limitado para la recolección de datos y procesamiento estadístico pudo afectar el análisis. En resumen, no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el acoso laboral y estrés; por ello, se recomienda ver otras variables.

Palabras claves: Acoso, Estrés Laboral, Sector Publico, Mujeres

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, tanto el acoso como el estrés laboral se han consolidado como problemáticas de creciente interés y preocupación en el ámbito científico, debido a su impacto negativo en la salud mental, el bienestar y la productividad de los trabajadores, diversas investigaciones han evidenciado que estos fenómenos repercuten de manera desfavorable en el desempeño laboral, el compromiso, el bienestar en el trabajo y la calidad de vida en general de los empleados en una amplia gama de entornos laborales, por ejemplo, una revisión sistemática realizada por Peñaloza y Rodríguez (2021), sobre estudios publicados entre 2010 y 2020 en Latinoamérica encontró una prevalencia de víctimas de acoso laboral del 76.5% en Chile, superando significativamente las estimaciones globales de la OMS, estos datos subrayan la dimensión del problema y la urgencia de intervenir en estos temas para mejorar el bienestar laboral y la productividad.

Según datos estadísticos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2017), se estima que el 50% de los trabajadores en los países industrializados consideran a su trabajo como mentalmente desgastante.

Específicamente, las mujeres presentan una mayor vulnerabilidad frente al acoso y estrés laboral debido a factores como la desigualdad de género y la limitada equidad en las oportunidades de empleo y desarrollo profesional. En este sentido, el estudio realizado por Baltazar y Lalupu (2021) en colaboradores del sector público en La Libertad, Perú, reveló que el 60% de las participantes manifestó haber experimentado algún tipo de acoso laboral, mientras que el 40% reportó padecer estrés laboral crónico, estas cifras son alarmantes y

demandan una mayor atención y acción; no obstante, es relevante destacar que la investigación en este campo aún es limitada y se requiere mayor atención para abordar las especificidades del contexto laboral peruano, incluidas las diferencias regionales y sectoriales.

En este sentido, es crucial investigar la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres que laboran en el sector público de Cajamarca durante el año 2024. Como referencia, se toma el estudio realizado por Arribasplata y Malca (2022), quienes identificaron que el 25% de los trabajadores de una Clínica en la región presentaban altos niveles de acoso laboral, siendo las formas más frecuentes la falta o bloqueo de la comunicación (25%), intimidación abierta (22.5%) y desprestigio en el entorno profesional (17.5%), dado que Cajamarca posee características socioeconómicas y culturales únicas, es esencial obtener datos precisos para determinar el porcentaje real de mujeres en el sector público que reporten o hayan reportado experiencias de acoso laboral, así como el porcentaje de ellas que tienen estrés laboral, esto permitirá establecer si dichas cifras superan o no la media nacional y justificar la necesidad de un estudio detallado.

En cuanto a las investigaciones realizadas previamente respecto a las variables de estudio, a nivel internacional Álvarez et al. (2022) realizaron un estudio dentro de una organización en Medellín para describir las formas de acoso laboral y sus consecuencias. Con un enfoque cualitativo, participaron 81 personas, encontrando que la principal población afectada fue la femenina (76.5% mujeres y 23.5% hombres).

Adicionalmente, Pazmiño (2018) en su estudio tuvo como objetivo analizar el acoso y el estrés laboral entre los empleados de la Dirección Distrital Guaranda Salud. Utilizando una investigación observacional de carácter transversal con fines descriptivos. Asimismo, la encuesta fue realizada a 51 trabajadores. La técnica utilizada fue el Inventario de Violencia

Psicológica y Acoso en el Trabajo (IVAPTPANDO) y Estrés Laboral (OIT-OMS). Los resultados indicaron que el estrés laboral se manifiesta en un nivel mucho menor que el mobbing, con diferencias apreciables en la muestra, y no se encontró una asociación estadísticamente significativa entre las variables en la muestra analizada.

Torres (2015) en su investigación buscó analizar la existencia de Acoso Psicológico “Mobbing” y estrés Laboral entre el personal de una Entidad Pública en Ecuador. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño transversal correlacional, considerando una muestra de 85 personas. Para medir el hostigamiento se empleó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico (IVAPT-PANDO), mientras que el Estrés Laboral se evaluó mediante el cuestionario de la OIT. Los resultados indicaron que no existía evidencia de una relación estadísticamente significativa entre mobbing y estrés laboral.

También, Acosta et al. (2020) realizaron un estudio con el propósito de examinar la percepción del acoso laboral en el contexto de una institución educativa colombiana, utilizando un enfoque cuantitativo. La población, compuesta por 72 miembros entre ellos docentes, administrativos y personal de servicios generales, quienes respondieron un cuestionario con escala Likert y escala Cisneros para evaluar el acoso laboral en sus seis dimensiones, los resultados indicaron un mayor acoso entre docentes y menor entre administrativos, con acoso vertical descendente, generado por superiores hacia empleados de nivel jerárquico inferior.

Así mismo, Mejía et al. (2019) en su investigación tuvo como objetivos explorar los determinantes laborales y sociales vinculado al estrés entre trabajadores de Latinoamérica. El tipo de diseño fue observacional-multicéntrica, para medir el estrés se empleó una escala validada (teniendo un Alpha de Cronbach=0,73). La muestra fue conformada por 2068 trabajadores, siendo así que los resultados evidencian que Venezuela presento el nivel mayor

de estrés (63%), lo cual está relacionado con una prevalencia más alta de estrés en mujeres (RPa: 1,21; IC95%: 1,10-1,33; valor p.).

A nivel nacional, Santana (2023) investigó la relación entre el acoso sexual laboral y el estrés laboral para la cual tuvo una muestra de 98 internos del área de Psicología de una universidad privada, utilizando un modelo de enfoque cuantitativo correlacional, empleando los cuestionarios de Hostigamiento (HOSEL) y Estrés Laboral (OIT-OMS). Los hallazgos mostraron que no se detectó una correlación significativa entre acoso sexual y estrés laboral al evaluar tanto los factores psicológicos como del entorno. Por otro lado, se identificó una relación inversa en la dimensión verbal, sugiriendo que a mayores niveles de estrés laboral correspondía un menor acoso verbal ($r_s = -0,007$, $p = 0,944$).

Baltazar y Lalupu (2021) realizaron un estudio con el propósito de identificar la relación entre el mobbing y el estrés laboral en empleados del sector público, se trató de una investigación no experimental y de corte transversal. La muestra incluyó a 320 trabajadores cuyas edades oscilaban entre 19 y 70 años. Para la recolección de datos se usaron la Escala de Acoso Laboral (EAL) y un Cuestionario de Estrés Laboral, los hallazgos evidenciaron una correlación positiva de intensidad moderada entre mobbing y estrés ($r > .10$).

Torres (2020) realizó la investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre mobbing y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2019. El estudio adoptó un diseño no experimental, descriptivo y correlacional transversal, empleando una muestra de 90 colaboradores del Hospital. Se empleó el Cuestionario para la evaluación del estrés- tercera versión. Los hallazgos mostraron que existe una relación significativa entre Mobbing y Estrés laboral, reflejando la interacción de ambos fenómenos en el contexto laboral estudiado.

A nivel local, Páez y Verde (2022) realizaron un estudio con el propósito de identificar la presencia de mobbing laboral en el personal de la Clínica San Lorenzo. El estudio incluyó una muestra de 40 trabajadoras de salud y se desarrolló bajo un diseño descriptivo, no experimental y transversal, para el recojo de información se aplicó el instrumento EL LIPT-60, destinado a evaluar estrategias de acoso laboral. Los resultados mostraron que el 25% de colaboradores presentaba nivel alto de mobbing, mientras un 67.5% de los casos predominaba el nivel bajo. Todas las dimensiones evaluadas reflejaron niveles significativos de acoso, destacando la falta de comunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación manifiesta y desprestigio laboral.

Terán (2022) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de un centro odontológico privado de Cajamarca, el estudio fue de carácter básica descriptiva correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Por su parte el grupo evaluado estuvo constituido por 25 colaboradores, a quienes se administró el cuestionario de estrés laboral (OIT – OMS) y el instrumento de satisfacción laboral (SL-SPC). Los resultados evidenciaron una asociación negativa y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r = -0.612$; sig.= 0.001). En cuanto a los niveles de estrés el 76 % de los participantes presentó un nivel bajo, el 12 % un nivel medio y el 12 % restante un nivel alto. Respecto a la satisfacción laboral, el 92 % manifestó una satisfacción regular, mientras que el 4 % presentó satisfacción parcial y otro 4 % insatisfacción laboral.

El acoso laboral se sustenta en la teoría del mobbing desarrollado por Leymann (1996) quien precisa que es un proceso sistemático y persistente de conductas hostiles que se manifiestan dentro del entorno laboral y que se dirigen de manera reiterada hacia una persona

específica; es así que, dichas conductas no corresponden a hechos aislados, sino que se configuran a lo largo del tiempo mediante acciones que buscan desacreditar, aislar o desestabilizar emocionalmente al trabajador. Asimismo, esta teoría sostiene que el mobbing se ve favorecido por desequilibrios de poder y por dinámicas organizacionales inadecuadas incrementando su impacto negativo en la salud psicológica y el desempeño laboral; por ende, el acoso laboral es concebido como un riesgo psicosocial que puede generar consecuencias significativas a nivel individual y organizacional.

Hennings et al. (2017) indica que el acoso laboral afecta negativamente la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores, lo que puede resultar en un aumento del estrés laboral, por lo que este impacto se manifiesta en una serie de efectos adversos, incluyendo ansiedad, depresión y agotamiento emocional, además, el acoso laboral puede provocar sentimientos de inseguridad y falta de confianza en el ambiente de trabajo, lo cual contribuye significativamente a la percepción de estrés entre los empleados.

El acoso laboral se clasifica en seis dimensiones, la primera es el desprestigio laboral, que se refiere al daño de la reputación profesional mediante difamaciones y falsas acusaciones de errores, la segunda dimensión, el entorpecimiento del progreso, implica la obstrucción deliberada del desarrollo profesional, asignando tareas por encima de las capacidades del trabajador o negándole acceso a recursos necesarios, la tercera es la incomunicación, que busca el aislamiento social y profesional, ignorando opiniones y limitando la participación, la intimidación encubierta, cuarta dimensión, se manifiesta a través de un ejercicio de poder de manera sutil pero dañina, utilizando amenazas o manipulaciones psicológicas, la quinta dimensión, la intimidación manifiesta, es la exhibición abierta de hostilidad y agresión, como gritos, insultos y coacciones, finalmente, el desprestigio personal se refiere al ataque a la

identidad y dignidad del individuo, menospreciando sus valores, creencias y personalidad (Shishco et al., 2018). Minaya (2019), refiere que diversos estudios han explorado la relación entre el acoso y el estrés laboral en diferentes contextos, el acoso laboral ha demostrado ser un factor significativo que contribuye al estrés en el trabajo, afectando negativamente la salud mental y el bienestar psicológico de los trabajadores, este fenómeno puede disminuir el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo de los empleados, por lo que es crucial abordar estos problemas de manera efectiva para mejorar el bienestar laboral y la productividad en los entornos laborales.

Respecto al estrés laboral, se cuenta con el modelo teórico transaccional propuesto por Lazarus y Folkman (1984) quienes conciben al estrés como el resultado de una interacción dinámica entre la persona y su entorno, en la cual el individuo evalúa continuamente las demandas situacionales y los recursos disponibles para afrontarlas; en este proceso, la percepción subjetiva desempeña un rol central pues una situación laboral es considerada estresante cuando se valora como desbordante o amenazante para el bienestar personal. Así también, el modelo plantea que las estrategias de afrontamiento influyen de manera decisiva en la intensidad y consecuencias del estrés; en consecuencia, el estrés laboral no depende únicamente de las condiciones objetivas del trabajo, sino también de la interpretación y respuesta psicológica del trabajador frente a dichas demandas

Así mismo, el estrés laboral se refiere a la respuesta del cuerpo ante las demandas laborales, que puede resultar en síntomas físicos y psicológicos como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas del estrés y tensión muscular, entre otros (Pérez, 2024), las dimensiones del estrés laboral incluyen las demandas del trabajo, el control sobre las tareas, la autonomía en la toma de decisiones, el apoyo social, las relaciones laborales y la seguridad en

el trabajo, se ha observado que el acoso laboral puede intensificar el estrés laboral, exacerbando los síntomas y afectando negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores.

Además, Pérez (2024), sugiere que el estrés laboral puede ser exacerbado por situaciones de acoso, lo que conduce a síntomas físicos y psicológicos adversos, este autor señala que el estrés laboral derivado del acoso puede manifestarse en problemas como insomnio, dolores de cabeza frecuentes, fatiga crónica y dificultades para concentrarse en las tareas laborales, además, el acoso laboral puede generar un ambiente de trabajo tóxico que afecta la moral y el bienestar general de los empleados.

Igualmente, Buitrago-Orjuela (2021), refiere que el estrés es una problemática con mayor incidencia en los entornos organizacionales, generado debido a diversos factores psicosociales, personales y laborales, que afectan a los trabajadores de manera tanto física como psicológica, ocasionado un bajo desempeño y disminución de la productividad en las actividades diarias. Por lo tanto, resulta fundamental promover la detección temprana del estrés con el objetivo de implementar estrategias que prevengan o disminuyan sus efectos negativos sobre el bienestar de los empleados.

El estrés laboral está compuesto por seis dimensiones, donde el clima organizacional representa la percepción compartida por los empleados sobre su entorno de trabajo, influyendo en su satisfacción, motivación y desempeño; estructura organizacional modo en que se asignan y coordinan las funciones y responsabilidades dentro de la empresa para alcanzar objetivos comunes. Por otro lado, la dimensión territorio organizacional es el espacio físico asignado para el trabajo y su adecuada disposición, asegurando tanto la protección como el buen funcionamiento de las actividades laborales.

También, se encuentra la dimensión tecnología que son recursos intelectuales que equipan a los trabajadores para llevar a cabo sus funciones de manera productiva y segura; la dimensión Influencia del líder que es capacidad de un líder para motivar, inspirar y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes, la dimensión falta de cohesión hace referencia al débil vínculo interpersonal entre los miembros de un grupo, caracterizado por la desconfianza, la competencia y la falta de compromiso; y para finalizar, la dimensión respaldo del grupo que viene a ser el apoyo mutuo y colaboración entre los miembros de un equipo, creando un ambiente de confianza y respeto que favorece el logro de objetivos. (Santana, 2018)

Respecto a la justificación teórica, el estudio permite ampliar y profundizar los marcos conceptuales vinculados a la psicología organizacional y a la salud ocupacional particularmente en contextos regionales poco explorados como Cajamarca; por ende, fortalece la comprensión de cómo estas variables interactúan y permite identificar vacíos teóricos y matices contextuales que no han sido suficientemente abordados en la literatura nacional; por lo tanto, el estudio reafirma postulados previos y genera bases conceptuales que pueden orientar futuras investigaciones en el ámbito laboral público.

En alusión a la justificación práctica, la investigación resulta relevante porque proporciona información empírica útil para las instituciones públicas de Cajamarca al evidenciar cómo el acoso laboral se relaciona con los niveles de estrés en mujeres trabajadoras, a partir de estos resultados se podrán diseñar e implementar estrategias preventivas orientadas a mejorar el clima organizacional y proteger la salud mental del personal femenino. Además, los hallazgos permiten sensibilizar a los directivos y responsables de recursos humanos sobre la necesidad de establecer protocolos de intervención frente a situaciones de acoso; en consecuencia, el estudio contribuye a la toma de decisiones informadas que favorezcan

entornos laborales más seguros y equitativos.

Por último, la justificación metodológica se concentra en aportar valor al emplear instrumentos validados para medir el acoso y el estrés laboral adaptados al contexto de mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca; asimismo, la aplicación rigurosa del diseño metodológico permite generar datos confiables que fortalecen la validez de los resultados obtenidos sirviendo como referencia para futuros estudios que aborden problemáticas psicosociales similares en contextos institucionales comparables.

1.2. Formulación del problema

Pregunta general

¿Cuál es la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca en 2024?

Preguntas específicas

¿Cuál es el nivel de acoso en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024?

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024?

¿Cuál es la relación entre el acoso y las dimensiones del estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.

Objetivo específico

Identificar el nivel de acoso en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.

Identificar el nivel de estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.

Determinar la relación entre el acoso y las dimensiones del estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.

1.4. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.

Hipótesis específica

Existe relación entre las el acoso y las dimensiones del estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Para esta investigación, se ha seleccionado un tipo de investigación básica, caracterizada por su enfoque científico y teórico, sin un interés inmediato en la aplicación práctica (Sabino, 2022). Las descripciones permiten presentar de forma detallada fenómenos, perspectivas o dimensiones de un evento, sociedad, entorno o escenario. En este tipo de investigación, el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá. (Sánchez & Reyes, 2009).

Así mismo, se eligió un enfoque no experimental de tipo transversal, dado que las variables serán examinadas en su entorno natural sin intervención del investigador. Según Sampieri- Fernández y Mendoza (2018), los estudios no experimentales se caracterizan por no influir deliberadamente en las variables independientes. Por su parte, el diseño transversal consiste en recopilar información en un solo momento temporal, con el propósito de describir las características de las variables y analizar cómo se relacionan en ese periodo específico.

En cuanto al alcance, el presente proyecto corresponde a un diseño descriptivo -relacional con la finalidad de identificar las cualidades y perfiles de diferentes individuos, grupos, poblaciones, procesos u objetos de análisis. Además, busca identificar y caracterizar atributos de las participantes, mientras que el enfoque correlacional pretende establecer el grado de relación existente entre el acoso laboral y el estrés laboral (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Por otro lado, el nivel fue correlacional, este se orienta a identificar y analizar el grado de relación existente entre constructos posibilitando determinar cómo las variables se asocian y varían conjuntamente dentro de un contexto específico; es así que, permite comprender

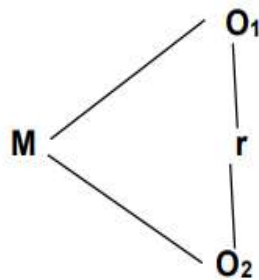
patrones de interacción relevantes para el fenómeno estudiado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En la investigación se utilizó este nivel porque se pretendió examinar la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público, sin manipular dichas variables aportando información empírica que sustente el análisis del problema en el contexto de Cajamarca.

Además, se adoptó un enfoque cuantitativo, puesto que aborda fenómenos que pueden ser medidos, asignándoles un valor numérico. Utiliza técnicas estadísticas para analizar, procesar, e interpretar los datos recolectados, todo dentro del marco del método hipotético-deductivo (Sánchez, 2019).

El esquema de investigación para este estudio se presenta de la siguiente manera:

Figura 1

Esquema de investigación descriptivo correlacional



M : Mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca

O1 : Variable acoso

O2 : Variable estrés laboral

R : Relación de las variables de estudio

El grupo de participantes del estudio estuvo compuesto por mujeres mayores de 18 años que desempeñan funciones en diversas instituciones del sector público en Cajamarca.

El tamaño de la muestra estuvo integrado por 300 mujeres trabajadoras del sector público de Cajamarca con edades comprendidas entre 18 y 60 años que al momento del estudio se encontraban laboralmente activas; además, desempeñaban funciones (administrativas, técnicas y profesionales) bajo distintos regímenes laborales (nombradas, contratadas y CAS); por otro lado, presentaban tiempo de servicio no menor a un año. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, método que según Hernández -Sampieri y Mendoza (2018) los participantes se eligen debido a su fácil disponibilidad, accesibilidad o disposición para participar en la investigación.

El método de recolección de datos utilizado es una encuesta que permite el uso de equipos existentes sin cambiar el entorno ni los fenómenos (Caballero, 2017).

Este estudio se enmarcó en un enfoque observacional, lo que significa que no se implementarán intervenciones o tratamientos fuera de lo habitual para los participantes. A lo largo del desarrollo del estudio, se respetaron los principios éticos fundamentales en Psicología: consentimiento informado, confidencialidad, voluntariedad de la participación y se garantizó la protección de la integridad de las participantes. Se confirmará que durante todo el desarrollo del estudio no se prevén intervenciones adicionales que pudieran alterar el comportamiento o las condiciones de los participantes (Sevillano, 2019)

Por otra parte, los instrumentos de evaluación psicológicos son los siguientes:

Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo EL LIPT-60, es la versión española que modifiqué el método de Leymann original (LIPT-45) creada por el Instituto de Psicoterapia

e Investigación de Madrid (1999) fue adaptada por González de Rivera y Rodríguez (2005), encontrando una fiabilidad de alfa de Cronbach entre 0.83 y 0.94.

El instrumento está diseñado para su aplicación en el ámbito laboral, tanto individual como colectiva dirigido a adultos en edad laboral, con un tiempo estimado de 10 a 20 minutos. Consiste en 60 preguntas distribuidas en 6 dimensiones o escalas: Desprestigio Laboral DL y consta de 14 ítems, Entorpecimiento del Progreso EP y consta de 7 ítems, Incomunicación o Bloqueo de la Comunicación BC y consta de 9 ítems, Intimidación Encubierta EI y consta de 7 ítems, Intimidación Manifiesta IM conformada de 6 ítems y Desprestigio Personal DP conformada por 7 ítems. Además, incluye 10 ítems adicionales que permiten el cálculo de indicadores globales del acoso psicológico, tales como el número total de estrategias, índice global e índice medio.

En el Perú fue validado por Oviedo (2019), con una muestra conformada por 409 trabajadores de la Municipalidad del distrito de Chancay, encontrando una confiabilidad de 0.963 mediante el coeficiente de Omega de Mc Donald, la validez de contenido se obtuvo mediante el juicio de 10 expertos y se evaluó mediante la V de Aiken $p > 961$ y la validez de constructo se obtuvo mediante el análisis factorial confirmatorio. En Cajamarca, debido a que no se contaba con evidencia previa sobre la confiabilidad del instrumento, se desarrolló una prueba piloto con 30 mujeres mayores de 18 años que laboran en entidades públicas, logrando una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.98 (ver anexo 08) evidenciando que presenta una alta confiabilidad a nivel local.

El instrumento de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS, desarrollada por Ivancevich y Matteson en España en 1989, presenta una confiabilidad de 0,966; fue adaptado al contexto peruano por Suárez (2013) con una muestra integrada por 203 empleados que

desempeñaban funciones de atención remota ;de ellos ,89 pertenecían al área de Atención al Cliente y 114 al área de Ventas de un Contact Center de Lima, encontrando una confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0.9218 y evidencias de validez de contenido y constructo . Este instrumento está diseñado para su aplicación en el ámbito laboral, de manera individual y grupal con una duración aproximado de 15 minutos. Se estructura en 25 ítems con 7 opciones de respuestas (1=Nunca ,7= Siempre) y evalúa siete áreas: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo.

En Perú fue validada, por Castillo (2020) con una muestra conformada por 89 trabajadores de una empresa de servicios de agua potable y alcantarillado de Trujillo hombres y mujeres con edades entre 21 y 60 años, con un mínimo de 1 año de servicio o con un contrato vigente hasta el año 2017, encontrando una confiabilidad de 0.91 por medio de las técnicas de dos mitades y una validez de 63.2% de la variabilidad de los ítems con cargas factoriales de 0.55 a 0.81 en un modelo unidimensional. En Cajamarca, dado a que no se contaba con evidencia previa sobre la confiabilidad del instrumento se ha desarrollado una prueba piloto con 30 mujeres mayores de 18 años que laboran en entidades públicas, alcanzando una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.94 (ver anexo 08) evidenciando que presenta una alta confiabilidad a nivel local.

Para recabar los datos de la investigación, se diseñaron cuestionarios en formato digital que fueron administrados mediante la plataforma Google Forms. El enlace de acceso se distribuyó a través de grupos de los grupos de WhatsApp pertenecientes a diferentes entidades pública de Cajamarca con la autorización de los administradores de dicha aplicación. Además, se compartió directamente a contactos en diferentes organizaciones públicas. Previo a

responder, los participantes otorgaron su consentimiento informado, en el que se explicó detalladamente el objetivo del estudio. Para garantizar la confidencialidad de las respuestas, los cuestionarios se aplicaron de manera anónima y se compartió un enlace individual a cada colaborador. Los datos recolectados fueron sistematizados en una base de información, donde se efectuó un análisis estadístico exhaustivo para evaluar la relación entre acoso y estrés laboral.

Para analizar los datos en este estudio, se utilizó el software estadístico SPSS versión 23, con el objetivo de examinar la relación entre las variables del estudio. Previamente al cálculo de los coeficientes de correlación, se obtuvieron estadísticas descriptivas, incluyendo media, desviación estándar, asimetría y curtosis con el fin de comprender las tendencias de respuesta. Los objetivos de distribución de los participantes se califican en una escala estándar de -1 a 1 (Hair et al., 2005). Posteriormente, se calcularon los índices de correlación de Pearson, clasificados en diferentes tamaños de efecto: relación trivial ($r \geq .00$; $r \geq .10$), pequeña o baja ($r \geq .10$; $r \geq .30$), mediana o moderada ($r \geq .30$; $r \geq .50$). Es importante resaltar que el uso de tamaños del efecto nos permite determinar el grado de asociación sin depender únicamente de los valores "p" o la significación estadística; además, se estimó un intervalo de confianza para el coeficiente de correlación r , lo que permitió estimar con mayor precisión el grado de asociación entre las variables (Caycho Rodríguez, 2017).

Durante todo el proceso de investigación, se respetó y aplicó los principios éticos fundamentales para salvaguardar la integridad de las personas y la confidencialidad de los datos recolectados, se cumplió estrictamente las normativas, declaraciones y códigos éticos pertinentes, asegurando la autorización consciente y estableciendo medidas para mitigar posibles sesgos de recolección o medición, tales como el sesgo del observador o de la capacidad

diagnóstica del instrumento utilizado, se aplicó estrategias específicas para controlar y minimizar dichos sesgos, garantizando la validez y fiabilidad de la información recabada durante este estudio. Además, el enfoque ético se fundamenta en los principios de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2017), que subraya la importancia de proteger el bienestar de los participantes en cualquier investigación científica, se usa el Manual de Normas APA 7^a edición pues proporciona directrices exhaustivas para la conducta ética en la investigación, incluyendo el consentimiento informado, la protección de la confidencialidad y la mitigación de sesgos.

Los participantes recibieron información sobre los procedimientos a seguir y que podrían retirarse en cualquier momento sin repercusiones. Esto se alinea con las directrices éticas, ampliamente reconocidas y utilizadas en la investigación científica a nivel mundial, que aseguran que el estudio se lleve a cabo con los más altos estándares éticos y metodológicos.

Es importante mencionar que los resultados obtenidos podrían ser difundidos en revistas científicas o plataformas de acceso abierto, a fin de enriquecer el conocimiento académico y contribuir al debate en torno al acoso y el estrés laboral en el sector público.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Seguidamente, se muestran los hallazgos obtenidos al aplicar los cuestionarios a las mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca 2024.

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Acoso	0.186	300	0.001	0.872	300	0.002
Estrés Laboral	0.089	300	.200*	0.954	300	0.217

Se analizaron los resultados de las pruebas de normalidad a las variables Acoso y Estrés Laboral, utilizando el método de Kolmogorov - Smirnov, dado que la muestra consta de 300 participantes, los resultados muestran que, en el caso de la variable Acoso, el valor de significancia fue 0.001 inferior a 0.05, lo que confirma que los datos no siguen una distribución normal; por otro lado, la variable Estrés Laboral, presentó un valor de significancia de 0.200 superior a 0.05, lo que significa que sus datos si se distribuyen de manera normal, es decir más homogénea y simétrica, la normalidad de los datos influye en la elección de las pruebas estadísticas adecuadas ,en este caso se optó por la prueba Rho de Spearman para determinar la correlación entre las variables.

A continuación, se contrastará la hipótesis general d la investigación, donde:

H0: No existe relación entre acoso y estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público de Cajamarca 2024.

H1: Existe relación entre acoso y estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público de Cajamarca 2024.

Tabla 2

Correlaciones entre Acoso y Estrés Laboral - Rho de Spearman

			Acoso	Estrés laboral
Rho de Spearman	Acoso	Coefficiente de correlación	1.000	.156
		Sig. (bilateral)	.	.410
		N	300	300
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	.156	1.000
		Sig. (bilateral)	.410	.
		N	300	300

La tabla 2 muestra los resultados de la correlación entre las variables acoso y estrés laboral; evaluados mediante el coeficiente Rho de Spearman arrojaron un valor de 0.156 indicando una relación positiva pero muy débil (Dancey y Reidy, 2017). Sugiriendo que los cambio en los niveles de acoso no implica un cambio considerable en los niveles de estrés laboral. Además, el valor de significancia fue 0.410, el cual excede el nivel de significancia convencional de 0.05, lo que evidencia que la relación observada no alcanza significancia estadística, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula (H0) afirmando que no existe una correlación significativa entre el acoso y estrés laboral en la población estudiada.

Tabla 3

Niveles de Acoso

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pequeño	134	44.7	44.7	44.7
Moderado	116	38.7	38.7	83.3
Alto	50	16.7	16.7	100.0
Total	300	100.0	100.0	

En la Tabla 3 se muestra la distribución del nivel de acoso reportado por las 300 colaboradoras evaluadas; los resultados revelan que el 44.7% de las participantes experimenta

un nivel de acoso pequeño, el 38.7% reporta un nivel moderado, y el 16.7% reporta un nivel alto; como es evidente el porcentaje mayor se encuentra ubicado en el nivel pequeño.

Tabla 4

Nivele de Estrés Laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	148	49.3	49.3	49.3
Medio	85	28.3	28.3	77.6
Alto	67	22.3	22.3	100.0
Total	300	100.0	100.0	

El análisis de los datos referentes a Estrés Laboral de las 300 colaboradoras evaluadas; revela que el 49.3% de las participantes reportan niveles bajos, el 28.3% niveles intermedios, y solo el 22.3% niveles altos; como es evidente el porcentaje mayor se encuentra ubicado en el nivel bajo.

Tabla 5

Pruebas de Normalidad de las dimensiones

Variable	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Clima Organizacional	0.097	300	.200*	0.974	300	0.641
Estructura Organizacional	0.16	300	0.048	0.947	300	0.145
Territorio Organizacional	0.134	300	0.176	0.923	300	0.032
Tecnología	0.173	300	0.023	0.953	300	0.205
Influencia del Líder	0.175	300	0.02	0.887	300	0.004
Falta de Cohesión	0.158	300	0.053	0.903	300	0.01
Respaldo de Grupo	0.138	300	0.149	0.935	300	0.065
Acoso	0.186	300	0.01	0.872	300	0.002

Se analizaron las dimensiones de la variable Estrés Laboral mediante pruebas de normalidad utilizando el método de Kolmogorov-Smirnov considerando que la muestra es superior a 50 participantes, se evidencia que en las dimensiones de Clima Organizacional se obtuvo una significancia de 0.64, en Estructura Organizacional una significancia de 0.145 en Tecnología una significancia de 0.205 y en Respaldo de grupo una significancia de 0.065 siendo valores de significancia superiores a 0.05 indicando que estas dimensiones se distribuyen de manera normal.

No obstante, en las dimensiones de Territorio Organizacional muestra un valor de significancia de 0.032, en Influencia del Líder 0.004, en Falta de Cohesión 0.01 obtenido una significancia inferior a 0.05 confirmando que estas dimensiones no se distribuyen normalmente.

Además, a continuación, se contrastará la hipótesis específica de la investigación, donde:

H0: No existe relación entre el acoso y las dimensiones del estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público de Cajamarca 2024.

H1: Existe relación entre el acoso y las dimensiones del estrés laboral en las mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.

Tabla 6

Correlaciones de Spearman entre la variable acoso y las dimensiones del estrés laboral.

		Clima Organizacional	Territorio Organizacional	Estructura Organizacional	Tecnología	Influencia del Líder	Falta de Cohesión	Respaldo de Grupo
Acoso	Rho	.154	.039	.003	.089	.119	.122	.113
	Sig.	.416	.837	.986	.640	.531	.522	.552
	N	300	300	300	300	300	300	300

Los resultados de la tabla 6 muestran los coeficientes de correlación entre acoso y las dimensiones de la variable estrés laboral; la correlación entre acoso y clima organizacional es

de 0.154, lo cual implica una asociación leve, pero estadísticamente no significativa pues Sig. = 0.416 (Dancey y Reidy, 2017).

De manera similar, las correlaciones con estructura organizacional, territorio organizacional y tecnología muestran coeficientes de 0.003, 0.039 y 0.089 y valores de significancia de 0.986, 0.837 y 0.640, respectivamente, todos con valores de significancia superiores a 0.05 indicando ausencia de asociación significativa. Del mismo modo, las dimensiones influencia del líder, falta de cohesión y respaldo de grupo reflejan correlaciones débiles de 0.119, 0.122 y 0.113 con significancias de 0.531, 0.522 y 0.552 confirmando que no existen relaciones estadísticamente relevantes.

Dado que todos los valores de significancia son superiores a 0.05, se acepta la hipótesis nula (H_0), que sostiene que no existe relación significativa entre el acoso y las dimensiones del estrés laboral.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La finalidad principal de esta investigación fue analizar la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca 2024, los resultados de la tabla 2 mostraron que, aunque existe una leve asociación, no es estadísticamente significativa ($p= 0.410$; $r=0.156$) lo que lleva a indicar que no hay relación entre estas variables. Estos hallazgos son consistentes con lo reportado por Torres (2015), quien también encontró ausencia de relación significativa entre mobbing y estrés laboral en trabajadores de una Institución Pública del Ecuador. La falta de una relación significativa en Cajamarca puede sugerir que factores locales, como un ambiente laboral más positivo y el apoyo social, están atenuando los efectos del acoso. Esto se alinea con la teoría de Leymann (1996) que señala que el acoso laboral suele intensificar el estrés, lo que refuerza la idea de que el contexto y las condiciones específicas del entorno laboral pueden influir notablemente en la dinámica entre estas variables.

El objetivo específico de este estudio fue identificar el nivel de acoso en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024, los hallazgos muestran que el 44.7% de las participantes se ubica en un nivel bajo de acoso, el 38.7% nivel moderado y el 16.7% nivel elevado; esta distribución sugiere que, aunque la mayoría de las trabajadoras se encuentra en la categoría de acoso pequeño, existe una proporción considerable que enfrenta niveles altos de acoso. Estos resultados son consistentes con los datos reportados por Baltazar y Lalupu (2021), quienes reportaron que el 60% de las mujeres en el sector público de La Libertad experimentaron alguna forma de acoso. Sin embargo, el porcentaje de acoso moderado y alto en esta investigación es relativamente bajo en comparación con estudios previos en otras regiones. Los resultados enfatizan que la creación de un entorno laboral saludable y la implementación de políticas claras de prevención son fundamentales para reducir

los niveles de acoso (Leymann, 1996). Esto indica que un contexto organizacional que prioriza la salud y el bienestar puede contribuir a la disminución del acoso laboral.

Otro de los objetivos específicos consistió en identificar el nivel de estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca, los resultados mostraron que el 49.3% de las participantes reportan un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 28.3% presentan un nivel medio y el 22.3% un nivel alto; estos hallazgos sugieren que la mayoría de las trabajadoras experimenta niveles bajos de estrés laboral, lo que puede indicar una adecuada gestión del estrés en el entorno laboral en las entidades públicas. Además, la predominancia del nivel bajo de estrés podría tener implicaciones significativas en la relación entre acoso y estrés laboral, al proporcionar un contexto donde el impacto del acoso podría ser menos pronunciado. Estos datos contrastan con estudios como de Terán (2022), donde también reporto niveles bajos de estrés en los colaboradores de un centro odontológico de Cajamarca, aunque los niveles bajos de estrés son positivos, es importante no ignorar a las trabajadoras con niveles altos de estrés y desarrollar estrategias para reducir esos índices. Desde el modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1984) la presencia de estrés se explica porque los colaboradores evalúan determinadas demandas laborales como amenazantes o desbordantes frente a sus recursos personales y organizacionales.

El objetivo se centró en determinar la relación entre el acoso y las distintas dimensiones del estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca, los resultados mostraron que todas las asociaciones obtenidas fueron débiles y carecieron de significancia estadística, dado que los valores p fueron superiores a 0.05. Esto indica que no existe una relación directa entre estas variables en este contexto, lo que tiene similitud con lo reportado por Santana (2023) quien concluyó que no existe una correlación relevante entre el acoso y el estrés laboral, abarcando sus dimensiones emocionales y ambientales en internos el área de

Psicología de una universidad privada. Ahora bien, esto se articula al modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1984) pues la relación entre el acoso laboral y sus dimensiones se explica a partir de la evaluación cognitiva que realiza la persona frente a las conductas hostiles que experimenta en el trabajo; por ello, cada dimensión del acoso como el aislamiento social, la desvalorización profesional o la intimidación puede ser interpretada como una amenaza al bienestar activando respuestas de estrés cuando las demandas percibidas superan los recursos de afrontamiento disponibles.

La presente investigación se justifica teóricamente al articular la teoría del mobbing de Leymann (1996) con el modelo transaccional del estrés de Lazarus y Folkman (1984) permitiendo comprender de manera integral la relación entre el acoso laboral y el estrés en mujeres trabajadoras del sector público. Por un lado, la teoría del acoso psicológico en el trabajo explica cómo las conductas hostiles sistemáticas y persistentes constituyen un riesgo psicosocial que deteriora el bienestar del trabajador; mientras que, el enfoque transaccional del estrés aporta un marco explicativo que destaca el papel de la evaluación cognitiva y de las estrategias de afrontamiento frente a las demandas laborales.

A nivel de intervención psicológica y organizacional, los resultados indican la importancia de implementar medidas preventivas enfocadas en mejorar el clima laboral y reducir la incidencia del acoso, aunque no esté directamente relacionado con altos niveles de estrés en este caso. Programas de desarrollo organizacional que aborden las relaciones interpersonales y estrategias de resolución de conflictos pueden contribuir a un entorno de trabajo más saludable. Además, considerando que existe un porcentaje significativo de trabajadoras que reportan altos niveles de estrés, se recomienda implementar talleres de manejo de estrés, estrategias de autocuidado y redes de apoyo que promuevan el bienestar psicológico.

Además, tiene una implicancia metodológica por los instrumentos utilizados, como el cuestionario LIPT-60 y la escala de Estrés Laboral OIT que fueron validados en contextos similares a través de una prueba piloto y análisis factoriales demostrando una alta fiabilidad en la población de Cajamarca; sin embargo, la baja correlación observada plantea la pregunta sobre la sensibilidad de estos instrumentos para captar la relación entre acoso y estrés en entornos específicos.

Por otro lado, también se encontraron limitaciones como la falta de información disponible sobre el acoso y estrés laboral en contextos específicos. Adicionalmente, el tiempo limitado para la recolección de datos y el análisis estadístico pudo afectar la profundidad del estudio, especialmente al momento de explorar posibles relaciones entre variables moderadoras o mediadoras que podrían interactuar con el acoso y el estrés laboral.

Del mismo modo, otra limitación importante está asociada al uso de un muestreo no probabilística por conveniencia. Al seleccionar únicamente a participantes que estaban dispuestas y disponibles, se corre el riesgo de sesgo de selección, debido a que las trabajadoras con mayor disposición para participar pueden tener características distintas de aquellas que no participaron. Además, el uso de cuestionarios auto - administrados en plataformas digitales podría haber influido en las respuestas debido a factores como la autoselección o la interpretación subjetiva de las preguntas.

Asimismo, debe considerarse como limitación la posible subestimación del acoso laboral pues algunas participantes podrían haber normalizado determinadas conductas o evitado reportarlas por temor a represalias, aun cuando la encuesta garantizó el anonimato. A ello se suma la heterogeneidad de las entidades públicas incluidas cuyas diferencias

organizacionales, normativas y jerárquicas podrían influir de manera distinta en la percepción del acoso y del estrés laboral. Igualmente, la investigación se desarrolló bajo un diseño transversal impidiendo analizar la evolución de las variables a lo largo del tiempo y limitando la interpretación de la relación observada a un momento específico. Finalmente, al centrarse exclusivamente en mujeres trabajadoras del sector público, los resultados no pueden extrapolarse a otros grupos ocupacionales como los varones o al sector privado constituyendo una restricción adicional en términos de generalización.

En cuanto a los resultados, se concluye que no existe una relación significativa entre el acoso y el estrés laboral, indicando que el acoso no es un factor determinante de estrés en esta muestra particular. Esto sugiere la necesidad de investigar otros factores contextuales y organizacionales que podrían influir en el estrés laboral en las instituciones públicas de Cajamarca, tales como la cohesión de grupo y la calidad del liderazgo.

Se observó que, aunque el acoso laboral está presente en el sector público en Cajamarca, la mayoría de las trabajadoras reportan niveles bajos o moderados, lo cual sugiere que es un fenómeno con cierta incidencia, pero no altamente extendido. Esta información resulta útil para las instituciones públicas al diseñar políticas preventivas contra el acoso.

La mayoría de las participantes reporta niveles bajos a medios de estrés laboral. Sin embargo, existe un grupo con altos niveles de estrés que podría beneficiarse de intervenciones organizacionales enfocadas en el manejo del estrés, lo que resalta la importancia de establecer programas de apoyo psicológico y ambientes de trabajo saludables en el sector público.

REFERENCIAS

- Acosta Villa, C. M., Cervantes Atia, V., & Valero Manjarres, M. L. (2021). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Iberoamericana de Educación*, 25(3), 123-135. <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559006/>
- Baltazar Arce, C., & Lalupu Ramírez, C. L. (2021). *Mobbing y estrés laboral en colaboradores del sector público, La Libertad 2021* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74625>
- Dancey, C., & Reidy, J. (2017). *Statistics without maths for psychology* [Estadística sin matemática para la Psicología] (7th ed.). Pearson Education. https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781292276441_A39573402/preview-9781292276441_A39573402.pdf
- Diario Oficial El Peruano. (2023). *Día de la lucha contra el hostigamiento sexual laboral: Paremos el acoso*. El Peruano. <https://www.elperuano.pe/noticia/236853-dia-de-la-lucha-contra-el-hostigamiento-sexual-laboral-paremos-el-acoso>
- García, H., & Parra, J. (2018). Desarrollo de una aplicación web para la gestión de permisos y licencias en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Cartagena [Development of a web application for the management of permits and licenses at the Faculty of Engineering of the University of Cartagena]. *Revista Facultad de Ingeniería*, 1(29), 49-57. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518009.pdf>
- Henríquez-Ch, B., González-E, J., Salas, D., & Saraví, F. D. (2017). Aplicación de morfometría geométrica para determinar fluctuación asimétrica en conejos expuestos a la desnutrición. *International Journal of Morphology*, 35(1), 213-218. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

- Hernández Condori, C. A. (2022). *Desempeño por competencias y potencial para la identificación del talento humano en una empresa minera en Perú* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la UCV:
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/53778>
- Hernández, C. C. A. (2019). *El acoso laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Pasco* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio institucional de la UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53778/Hern%C3%A1ndez_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Infobae. (2023). *Acoso sexual laboral: Una de cada cinco personas pasa por estos casos y entidades del Estado no tienen cifras actualizadas*. Infobae.
<https://www.infobae.com/peru/2023/12/17/acoso-sexual-laboral-una-de-cada-cinco-personas-pasa-por-estos-casos-y-entidades-del-estado-no-tienen-cifras-actualizadas/>
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Merino Soto, C., & Livia Segovia, J. (s/f). Intervalos de confianza asimétricos para el índice de validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 19-25. https://www.um.es/analesps/v25/v25_1/19-25_1.pdf
- Minaya, D. (2019). *Mobbing y el estrés laboral en trabajadores de un club privado de Trujillo* [Tesis de grado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional de la UPAO:

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/6989/REP_PSIC_DAVID.M;jsessionid=A8CB4A32A3220008659B372804423511?sequence=1

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Perú: 34% de mujeres encuestadas ha sufrido alguna forma de acoso sexual laboral*. MINTRA.

<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/563798-peru-34-de-mujeres-encuestadas-ha-sufrido-alguna-forma-de-acoso-sexual-laboral>

Páez, A. C. y Verde, M. H. (2022). *Mobbing Laboral En El Personal De La Clínica San Lorenzo De Cajamarca, 2022* [Tesis de grado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional de la UPAGU:

<http://65.111.187.205/bitstream/handle/UPAGU/2277/TESIS%20FISCAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Peñaloza Asparrin, R., & Rodríguez Salazar, K. J. (2021). Factores asociados al acoso laboral en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 20(1), 53-62. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78638>

Preciado, M. L., & Franco, S. A. (2013). Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. *Revista de investigación clínica*, 65(2), 152-163. <https://www.redalyc.org/pdf/730/73029399002.pdf>

Quesada Chaves, A. (2021). El estatuto del personal académico de la Universidad de Costa Rica y la aplicación del principio de igualdad de género. *Revista de Ciencias Jurídicas*, 1(155), 1-19.

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/48264/47970>

Santana Colan, S. (2022). *Hostigamiento laboral y estrés laboral en internos de la carrera de psicología de una universidad privada* [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la UPN:

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/35162/Tesis_Sofia%20del%20Carmen%20Santana%20Colan_Total.pdf

Valencia, A. (2018). *Acoso laboral en el Ecuador: un problema persistente y la respuesta jurídica insuficiente*. FLACSO Sede Ecuador.

<https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/58308.pdf>

Velarde Gómez, G. D., & Falcon Falcon, W. W. (2023). *Hostigamiento laboral y la productividad y competitividad laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Tacna - 2023* [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional de la UJCM:

https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2419/Giovanna-Wilber_tesis_titulo_2024.pdf

Ventura-León, J. (s/f). *De regreso a la validez basada en el contenido*. Adicciones.

<https://adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/1213>

Yslado Méndez, R. M., Ramírez Asís, E. H., & García Figueroa, M. E. (2024). Validez y confiabilidad del cuestionario burnout para profesores universitarios. *Archivos de Medicina Manizales*, 23(1), 45-58. <https://doi.org/10.30554/archmed.21.2.3983.2021>

Sevillano, V. (2019). Comportamiento social y ambiente: influencia de las normas sociales en la conducta ambiental. *Papeles del psicólogo*, 1(40), 182-189.

<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2019.2898>

Terán, E. (2022). *El estrés laboral y la satisfacción laboral en los colaboradores de un centro odontológico privado de Cajamarca* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31706>

Torres. (2020). *Mobbing y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio Institucional de la UCV:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46470>

Torres, W. (2015). *Acoso Psicológico "Mobbing" y Estrés Laboral en los servidores y trabajadores de la secretaria técnica de Capacitación y Formación Profesional.*

Ecuador [Tesis de magister, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio

Institucional de la UCE: <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/afa348d6-68fe-4a53-acf0-3f35db254827>

Anexo 01 – Matriz de consistencia interna.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
<p>Propósito</p> <p>Relacional</p> <p>Enunciado</p> <p>Interrogativo</p> <p>¿Cuál es la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca en 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Objetivos Específico</p> <p>Identificar el nivel de acoso en mujeres trabajadoras del del</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el acoso y el estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el</p>	<p>Acoso</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño investigación: No experimental</p> <p>Alcance: Descriptiva-correlacional</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativa</p> <p>Población: Todas las mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024</p>

<p>Cajamarca en 2024?</p>	<p>sector público en Cajamarca durante el año 2024.</p> <p>Identificar el nivel de estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.</p> <p>Determinar la relación el acoso y las dimensiones del estrés laboral en mujeres trabajadoras del del sector público en Cajamarca durante el año 2024.</p>	<p>acoso y las dimensiones del estrés laboral en mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024.</p>	<p>Estrés laboral</p>	<p>Muestra: 300 mujeres trabajadoras del sector público en Cajamarca durante el año 2024</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variable Acoso (LIPT-60) - Variable Estrés Laboral (OIT-OMS) <p>Análisis de Datos: Software SPSS</p>
---------------------------	---	--	-----------------------	--

Anexo 02- Matriz de Operalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicador	Valor final	Tipo de Variable
Variable 1 Acoso	El acoso laboral se define como cualquier forma de comportamiento abusivo o amenazante que afecta la dignidad, la salud y el bienestar psicológico de un individuo en el entorno laboral (Hennings et al., 2017)	Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT 60)	Suma total de las respuestas de los ítems 1 al 60	(0) Nulo (1) Poco (2) Moderado (3) Bastante (4) Mucho	Nominal
Dimensión 1 Desprestigio laboral	Es la reputación profesional mediante difamación y atribución falsa de errores.	Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT 60)	Suma total de las respuestas de los ítems 5, 10, 17, 18, 28, 49, 50, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60		Nominal

<p>Dimensión 2 Entorpecimiento del progreso</p>	<p>Se refiere a la obstaculización deliberada del desarrollo profesional, asignando tareas que exceden las competencias o impidiendo el acceso a recursos.</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT 60)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 14, 27, 32, 33, 34, 35, 37</p>		<p>Nominal</p>
<p>Dimensión 3 Incomunicación</p>	<p>Tiene como objetivo el aislamiento social y profesional, ignorando opiniones y minimizando la participación. (Shishco et al ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT 60)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53</p>		<p>Nominal</p>
<p>Dimensión 4 Intimidación encubierta</p>	<p>Es el ejercicio de poder de manera sutil pero dañina, mediante amenazas o manipulaciones psicológicas. (Shishco et al ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT 60)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 7, 9, 43, 44, 4, 47, 48</p>		<p>Nominal</p>

<p>Dimensión 5 Intimidación manifiesta</p>	<p>Es la exhibición abierta de hostilidad y agresión, incluyendo gritos, insultos y coacciones directas. (Shishco et al ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT 60)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 1, 2, 4, 8, 19, 29</p>		<p>Nominal</p>
<p>Dimensión 6 Desprestigio personal</p>	<p>Es el ataque de la identidad y dignidad del individuo, menospreciando sus valores, creencias y forma de ser. (Shishco et al ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrategias de Acoso en el Trabajo (LIPT 60)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 6, 20, 21, 24, 25, 30, 31.</p>		<p>Nominal</p>
<p>Variable 2 Estrés Laboral</p>	<p>El estrés laboral se refiere a la respuesta del cuerpo ante las demandas laborales, que puede resultar en síntomas físicos y psicológicos como aumento de la</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS).</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 1 al 25</p>	<p>1) Nunca 2) Raras veces 3) Ocasionalmente 4) Algunas veces 5) Frecuentemente</p>	<p>Nominal</p>

	presión arterial, liberación de hormonas del estrés y tensión muscular, entre otros (Pérez, 2024)			(6) Generalmente (7) Siempre Bajo < 90 Intermedio 91-117 Alto > 154	
Dimensión 1 Clima organizacional	Representa la percepción compartida por los empleados sobre su entorno de trabajo, influyendo en su satisfacción y desempeño. (Santana ,2018)	Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS)	Suma total de las respuestas de los ítems 1, 10, 11, 20		Nominal
Dimensión 2 Estructura organizacional	Modo en que se distribuyen las tareas y responsabilidades dentro de una empresa para alcanzar objetivos comunes. (Santana ,2018)	Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS)	Suma total de las respuestas de los ítems 2, 12, 16, 24		Nominal

<p>Dimensión 3 Territorio organizacional</p>	<p>Es el espacio físico asignado para el trabajo y su adecuada disposición para garantizar la seguridad y eficiencia de las operaciones. (Santana ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 3, 15, 22</p>		<p>Nominal</p>
<p>Dimensión 4 Tecnología</p>	<p>Son recursos intelectuales que equipan a los trabajadores para llevar a cabo sus funciones de manera productiva y segura. (Santana ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 4, 14, 25</p>		<p>Nominal</p>
<p>Dimensión Influencia del líder</p>	<p>Capacidad de un líder para motivar, inspirar y guiar a otros hacia el logro de objetivos comunes. (Santana ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 5, 6, 13, 17</p>		<p>Nominal</p>

<p>Dimensión 6</p> <p>Falta de cohesión</p>	<p>Hace referencia al débil vínculo interpersonal entre los miembros de un grupo, caracterizado por la desconfianza, la competencia y la falta de compromiso. .(Santana ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 7, 9, 18, 21</p>		<p>Nominal</p>
<p>Dimensión 7</p> <p>Respaldo de grupo</p>	<p>Apoyo mutuo y colaboración entre los miembros de un equipo, creando un ambiente de confianza y respeto (Santana ,2018)</p>	<p>Esta variable se medirá utilizando el cuestionario Estrés Laboral (OIT-OMS)</p>	<p>Suma total de las respuestas de los ítems 8, 19, 23</p>		<p>Nominal</p>

Anexo 03

Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS

En estas páginas proporcionamos un cuestionario validado para medir el nivel de ESTRÉS LABORAL.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

1. si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2. si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3. si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

No.	Condición	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés							
2	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes me estresa							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa							

11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa								
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés								
13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés								
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés								
24	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés								

Anexo 04

Cuestionario de Estrés Laboral LIPT - 60

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

Fecha nacimiento.....Dirección.....

CP..... Localidad.....Teléfono.....

Estado Civil.....Profesión.....

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

Marque con una cruz (X):

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

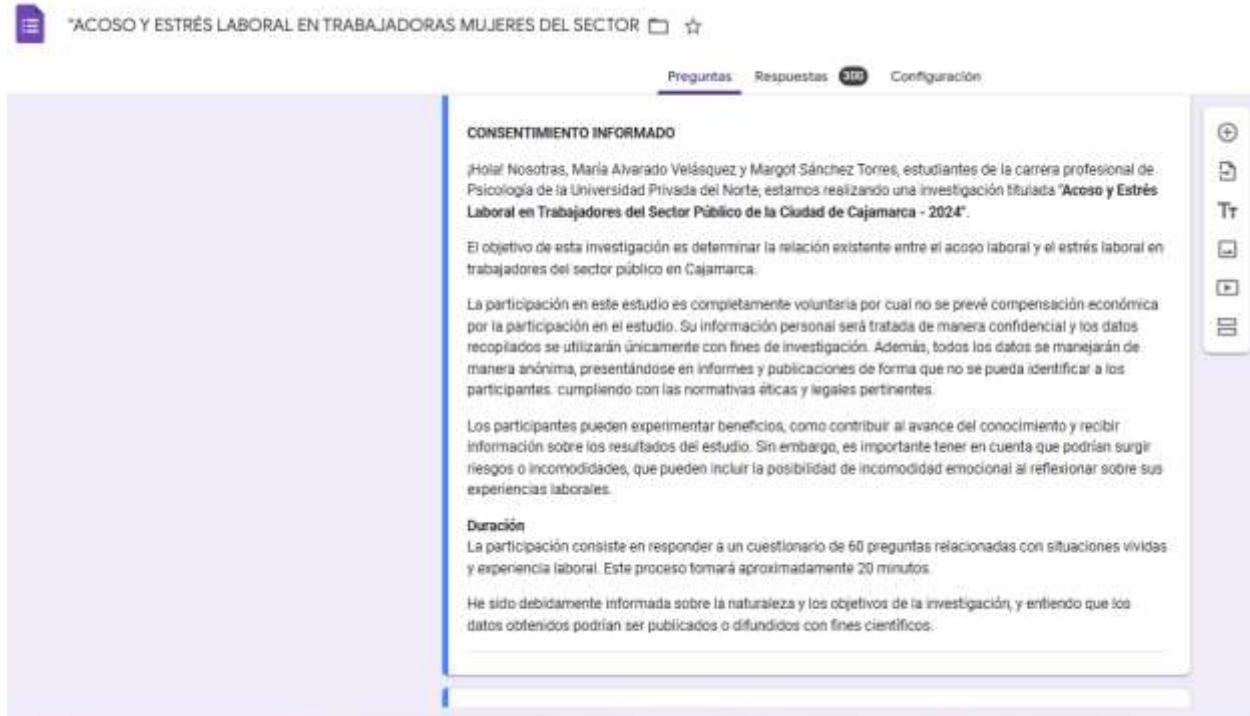
1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0	1	2	3	4
2 Le interrumpen cuando habla.	0	1	2	3	4
3 Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
4 Le gritan o le regañan en voz alta.....	0	1	2	3	4
5 Critican su trabajo.	0	1	2	3	4
6 Critican su vida privada.....	0	1	2	3	4
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8 se le amenaza verbalmente.	0	1	2	3	4
9 Recibe escritos y notas amenazadoras.	0	1	2	3	4
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo.	0	1	2	3	4
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4

12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted...	0	1	2	3	4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....	0	1	2	3	4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros.....	0	1	2	3	4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....	0	1	2	3	4
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	0	1	2	3	4
18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.	0	1	2	3	4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted.	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante.....	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0	1	2	3	4
35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes.	0	1	2	3	4
37 Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4

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

Anexo 05

Consentimiento informado captura



UPN "ACOSO Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORAS MUJERES DEL SECTOR" Preguntas Respuestas 100 Configuración

CONSENTIMIENTO INFORMADO

¡Hola! Nosotras, María Alvarado Velásquez y Margot Sánchez Torres, estudiantes de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Privada del Norte, estamos realizando una investigación titulada "Acoso y Estrés Laboral en Trabajadoras del Sector Público de la Ciudad de Cajamarca - 2024".

El objetivo de esta investigación es determinar la relación existente entre el acoso laboral y el estrés laboral en trabajadoras del sector público en Cajamarca.

La participación en este estudio es completamente voluntaria por lo que no se prevé compensación económica por la participación en el estudio. Su información personal será tratada de manera confidencial y los datos recopilados se utilizarán únicamente con fines de investigación. Además, todos los datos se manejarán de manera anónima, presentándose en informes y publicaciones de forma que no se pueda identificar a los participantes, cumpliendo con las normativas éticas y legales pertinentes.

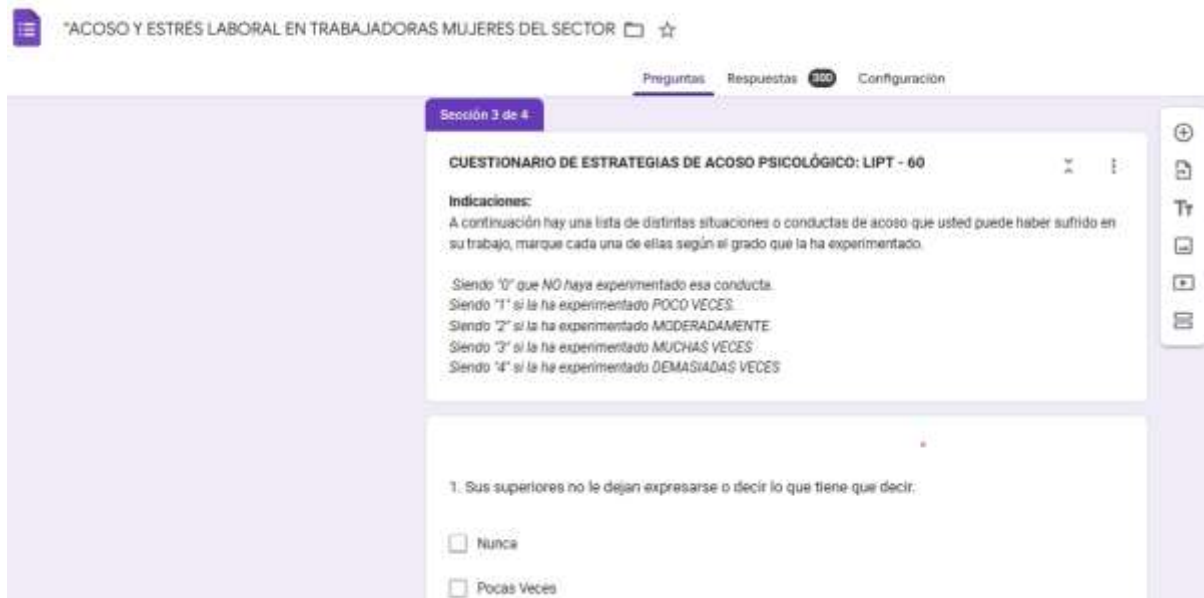
Los participantes pueden experimentar beneficios, como contribuir al avance del conocimiento y recibir información sobre los resultados del estudio. Sin embargo, es importante tener en cuenta que podrían surgir riesgos o incomodidades, que pueden incluir la posibilidad de incomodidad emocional al reflexionar sobre sus experiencias laborales.

Duración
La participación consiste en responder a un cuestionario de 60 preguntas relacionadas con situaciones vividas y experiencia laboral. Este proceso tomará aproximadamente 20 minutos.

He sido debidamente informada sobre la naturaleza y los objetivos de la investigación, y entiendo que los datos obtenidos podrían ser publicados o difundidos con fines científicos.

Anexo 6

Cuestionario de Acoso



UPN "ACOSO Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORAS MUJERES DEL SECTOR" Preguntas Respuestas 100 Configuración

Sección 3 de 4

CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO PSICOLÓGICO: LIPT - 60

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

Siendo "0" que NO /aya experimentado esa conducta.
Siendo "1" si la ha experimentado POCO VECES.
Siendo "2" si la ha experimentado MODERADAMENTE.
Siendo "3" si la ha experimentado MUCHAS VECES.
Siendo "4" si la ha experimentado DEMASIADAS VECES.

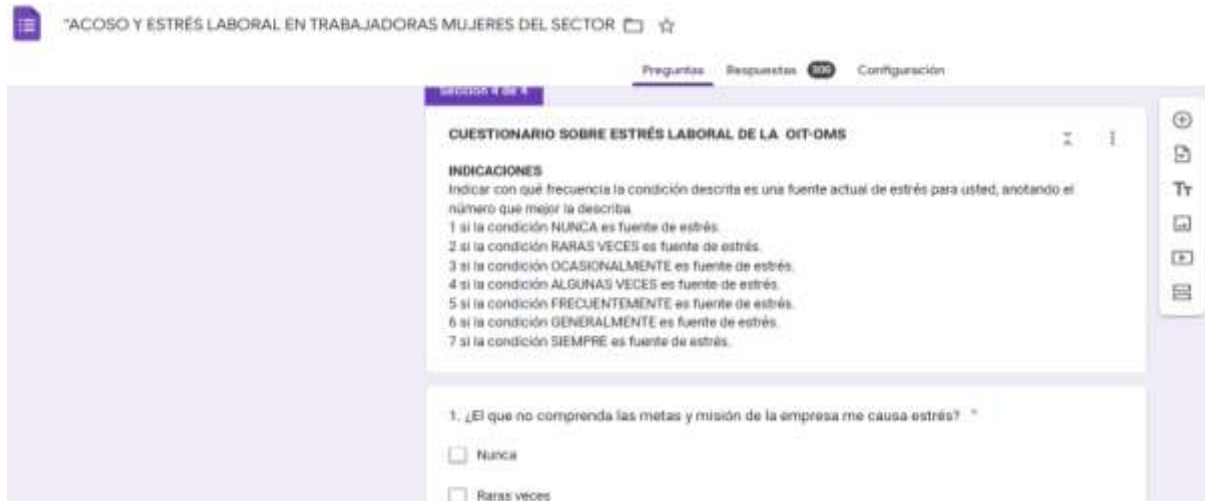
1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.

Nunca

Pocas Veces

Anexo 07

Cuestionario Estrés Laboral



ACOSO Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORAS MUJERES DEL SECTOR

Preguntas Respuestas 60 Configuración

SECCIÓN 4 DE 4

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

INDICACIONES
Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, anotando el número que mejor la describe.
1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.
2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.
3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.
7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés? *

Nunca

Raras veces

Anexo 08

Tabla de fiabilidad de los cuestionarios

Confiabilidad del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo EL LIPT-60

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.980	60

Confiabilidad del Cuestionario de Estrés Laboral publicado por la OIT-OMS

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.937	25