

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA CONTRA
LAS MUJERES



DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LAS
TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO
2024

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA CONTRA LAS
MUJERES

AUTORES

Br. Cabello Ruiz, Carolina Gloria
<https://orcid.org/0009-0004-9019-9304>
Br. Rodríguez Guevara, Leticia del Rosario
<https://orcid.org/0000-0002-3286-4298>

ASESOR

Dr. Sáenz Piedra Jorge Octavio
<https://orcid.org/0000-0002-2116-6240>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Violencia de Género


TRUJILLO – PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Jorge Octavio Sáenz Piedra con DNI N° 40407226, como asesor del trabajo de investigación titulado: “DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2024”, desarrollada por la egresada Leticia del Rosario Rodríguez Guevara con DNI N° 41194863 y la egresada Carolina Gloria Cabello Ruiz con DNI N° 40336533, del Programa de Maestría en: INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Jorge O. Sáenz Piedra
Dr. Educación

Dr. Jorge Octavio Sáenz Piedra

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

A aquellas personas cuya constante apoyo y estímulo han sido el faro que iluminaron nuestro camino.

A nuestros seres queridos, cuyo apoyo inquebrantable ha sido nuestro mayor fuente de inspiración, les dedicamos este esfuerzo dedicado a la búsqueda del conocimiento.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas que han contribuido de manera significativa a la realización de nuestro trabajo. En primer lugar, agradecemos a nuestra familia por su apoyo incondicional, comprensión y aliento constante durante todo este proceso.

Agradecemos profundamente a nuestros profesores y mentores, cuya orientación experta y valiosos consejos han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Su dedicación a la excelencia académica ha sido una fuente constante de inspiración.

Asimismo, queremos expresar nuestro reconocimiento a mis amigos y colegas, cuya colaboración y estímulo han enriquecido mi perspectiva y han contribuido significativamente a la calidad de este trabajo.

Este logro no hubiera sido posible sin el respaldo de todas aquellas personas que, de diversas formas, han formado parte de este camino. Nuestra gratitud hacia cada uno de ustedes es profunda y duradera.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Leticia del Rosario Rodríguez Guevara DNI N° 41194863 y Carolina Gloria Cabello Ruiz con DNI N° 4336533, egresados de la Maestría en INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2024”, en el cuál consta de un total de 79 páginas, en las que incluye 6 tablas y 4 figuras, más un total de páginas en anexos.

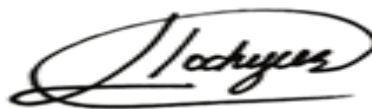
Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Carolina Gloria Cabello Ruiz

DNI N° 4336533



Leticia del Rosario Rodríguez Guevara

DNI N° 41194863

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Enfoque, tipo.....	27
2.2 Diseño de investigación.....	27
2.3 Población, muestra y muestreo.....	27
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	29
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	30
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	30
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	38
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS.....	47
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	47
ANEXO 2: Ficha técnica.....	51
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	53
ANEXO 4: Carta de presentación.....	55
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	56
ANEXO 6: Consentimiento informado.....	57
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	62
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	64
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	79

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar que el desempeño laboral se relaciona con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024. Así, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica y correlacional, con diseño no correlacional. La muestra estuvo conformada por 45 trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Pasco. Se usó como técnica para la recolección de datos la encuesta, utilizando dos instrumentos. El rho de Spearman también permitió conocer la comprobación de la hipótesis nula que planteaba que el desempeño laboral no se relaciona significativamente con violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco logrando un nivel de significancia de $,002 < ,05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, vale decir, el desempeño laboral si se relaciona significativamente con violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco. Sobre las hipótesis específicas nulas entre las dimensiones de desempeño laboral y violencia psicológica, en recompensa y motivación, clima laboral y habilidades individuales se obtuvo un nivel de significancia de $,037 < ,05$, $,014 < ,05$ y $,032 < ,05$, rechazando las hipótesis específicas nula y aceptando las hipótesis específicas alternas. En actitud y comportamiento se obtuvo un nivel de significancia de $,142 > ,05$, aceptando la hipótesis específica nulas.

Palabras clave: desempeño laboral, mujeres, municipalidad, violencia psicológica.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine that work performance is related to psychological violence in female workers of a provincial municipality of Pasco 2024, using a quantitative approach, with a basic and correlational type of research, with a non-correlational design. The sample consisted of 45 female workers of the Provincial Municipality of Pasco. The survey was used as a technique for data collection, using two instruments. Spearman's rho also allowed the verification of the null hypothesis that labor performance is not significantly related to psychological violence in female workers of a provincial municipality of Pasco, achieving a significance level of $.002 < .05$, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, i.e., labor performance is significantly related to psychological violence in female workers of a provincial municipality of Pasco. Regarding the specific null hypotheses between the dimensions of work performance and psychological violence, in reward and motivation, work climate and individual skills, a significance level of $.037 < .05$, $.014 < .05$ and $.032 < .05$ was obtained, rejecting the specific null hypotheses and accepting the specific alternative hypotheses. In attitude and behavior a significance level of $.142 > .05$ was obtained, accepting the null specific hypothesis.

Keywords: job performance, municipality, psychological violence, women.

I. INTRODUCCIÓN

Situación problemática: Se realizó un análisis de la problemática a nivel internacional y nacional teniendo en cuenta las dos variables de estudio lo cual se detalla a continuación: Nivel Internacional: Vargas-Salgado (2023) llevó a cabo una investigación sobre el análisis el criterio sobre el problema. El análisis sobre violencia laboral en la Muestra de trabajadores de la Frontera Norte de Chihuahua (México), menciona que Últimamente las empresas están cada vez más preocupadas en atender los índices de violencia que se presentan en el entorno organizacional. En vista de lo anterior, hoy en día, los lugares de trabajo son víctimas de los incidentes que se presentan a través de los diferentes niveles que integran la organización, esta situación es crítica para la propia organización, ya que es considerada un detractor de la estabilidad debido al hecho de que se vislumbra de mayor magnitud y con mayores efectos. Estos mismos autores indican que al costear la violencia de género se incorporan costos de prevención, atención, reparación de daños, sanciones, gastos personales de la víctima y del agresor, y suelen quedar al margen los costos que tiene para las empresas. Nivel nacional: Uchuypoma (2024) elaboró una investigación sobre la relación entre el mobbing y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco de Crédito del Perú (Huancayo), se realizaron algunas entrevistas verbales por parte de la investigadora y colaboradores de las tres agencias de estudio. Durante estas entrevistas, se manifestó que el trato que reciben por parte de sus jefes o supervisores inmediatos no es el adecuado. Además, algunos trabajadores expresaron que, en las encuestas de “Satisfacción y Liderazgo” realizadas cada trimestre, se reúnen para manipular los resultados, disminuyendo la calificación de los supervisores y, por ende, la de los gerentes de tienda. Como se verá en los resultados de la investigación, se ha encontrado mobbing en los tres diferentes agencias en distintos niveles. Atanacio y Huaroto (2024). Se investiga sobre el tecnoestrés, la violencia laboral y la flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota en Lima. En cuanto a las consecuencias, el estrés causado por la tecnología puede generar frustración, sobrecarga y estrés en los trabajadores (Tacy, 2016), lo que puede provocar falta de concentración, irritabilidad, escasa tolerancia y sentimientos de acoso por parte de los superiores (Cuevas, 2018). Según Atanasoff y Venable (2017), este fenómeno también perjudica de manera biológica al cuerpo, ya que cuando una persona experimenta tecnoestrés, su cuerpo intenta mitigar el efecto para regresar a un estado de equilibrio. Sin embargo, si la situación estresante se prolonga en el tiempo, puede ocasionar desgaste y fatiga en el individuo. Hoyos (2024) elaboró una investigación concerniente a la afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la Administración

Central del Ministerio de Salud, se sostiene que en la sede de la administración central del Ministerio de Salud (Lima) se está produciendo acoso sexual hacia las trabajadoras del personal médico y administrativo por parte de sus compañeros. Aunque al denunciar mediante el proceso administrativo disciplinario se establece responsabilidad y sanciones, esto está generando una afectación en el desempeño laboral, como la disminución de la producción, reiteradas tardanzas, un ambiente laboral no óptimo y desgano laboral. Por lo tanto, es necesario que el Director General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Salud realice campañas gratuitas de asesoría legal, terapia psicológica y programas de incentivo laboral para las trabajadoras víctimas de acoso sexual.

Nivel regional: Condor (2023) en su investigación sobre la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud en Pasco, se identifican diversos problemas relacionados con la gestión de recursos humanos (GRH) y el desempeño laboral (DL). En cuanto a la gestión del personal, destacan la falta de comunicación efectiva dentro del equipo, la escasez de recursos adecuados para los empleados y problemas en la programación y rotación de turnos. Por otro lado, en lo que respecta al desempeño laboral, se evidencia la carencia de capacitación adecuada, una cultura laboral poco saludable, falta de motivación y problemas de sobrecarga de trabajo. Estos desafíos deben ser abordados con prontitud y eficacia para mejorar la eficiencia y el bienestar de los colaboradores en la institución. Navarro (2021) desarrolló una investigación relacionada a la violencia de género y autoestima en mujeres del sector 5 columna Pasco - distrito Yanacancha - provincia de Pasco, quien asevera que en este sentido esta población es una de las que padece los diferentes tipos de violencia, los cuales son ocasionadas generalmente por la pareja de la víctima, presentándose como violencia física, sexual, psicológica y económica, esto afecta el confort de ella, sus parientes y allegados. Esta situación llega a afectar su integridad física, emociones y aspecto social, de igual manera en su salud, lo cual no le brinda una calidad de vida favorable.

Raraz, (2023) elaboró una investigación relacionada al estrés laboral y desempeño laboral en personal administrativo en un Hospital de Cerro de Pasco, señalando que en el 2017, el 67.5% de trabajadores presentan fatiga en el trabajo, 70% demasiada carga laboral, 77.5% la empresa no cuenta con las condiciones de infraestructura, 67.5% no recibe buen trato de parte de sus superiores, concluye, el estrés laboral incide y afecta en el desempeño laboral de los colaboradores en una empresa de servicios en el sector minero.

Nivel local: Las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco realizan muchas labores como es el caso de las madres de familia casadas o solteras que deben atender el hogar, velar por los estudios de los hijos, ir a laborar haciendo lo posible en desempeñarse en forma conveniente para evitar correr

el riesgo de ser despedidas, soportar el maltrato de sus jefes cuando da órdenes levantando la voz, haciendo discriminaciones al momento de distribuir el trabajo, realizan tratos ofensivos, burlas, menosprecio que va en desmedro de las trabajadoras. Formulación del problema general: ¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con la violencia psicológica de las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024? Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión recompensa y motivación y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024? 2. ¿Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión clima laboral y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024? 3. ¿Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión habilidades individuales y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024? 4. ¿Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión actitud y comportamiento y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024?. Desarrollo de la justificación: Justificación social, consiste en dar a conocer sobre la realidad laboral de las trabajadoras quienes sufren maltrato psicológico, de qué naturaleza son y cuál es su grado de intensidad que afectan su desempeño laboral. De tal manera que se proponga medidas correctivas para que evitar con la continuación del maltrato y por el contrario proponer incentivos en el desempeño de su labor. Justificación teórica, permite conocer sobre la calidad de trabajo que una persona realiza en un determinado período de tiempo, cómo se desenvuelve un empleado en su rol. Como también dar a conocer las teorías relacionadas a la violencia psicológica y que recomendaciones se debe tener en cuenta para detenerlas. Justificación metodológica, la presente investigación está relacionada con un enfoque cuantitativo porque trata de aspectos observables y que pueden ser cuantificables, el diseño empleado es correlacional al demostrar la relación entre las variables y se empelará el método hipotético-deductivo. Justificación práctica, está relacionado sobre el desempeño laboral de las trabajadoras de una municipalidad provincial, así como también el impacto que origina en ellas en cuanto a la violencia psicológica. Formulación de objetivos: Objetivo general: Determinar que el desempeño laboral se relaciona con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024. Objetivos específicos: 1. Establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión recompensa y motivación y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024. 2. Establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión clima laboral y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024. 3. Establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión habilidades individuales y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024. 4. Establecer la relación de

desempeño laboral en la dimensión actitud y comportamiento y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024. Marco teórico. Antecedentes del problema: Para su desarrollo se hizo una búsqueda bibliográfica en las bibliotecas de las principales universidades internacionales, nacionales y regionales, logrando lo siguiente: Nivel internacional: Ahumada, Castillo-Carniglia y Ansoleaga (2021) su investigación se basó en el acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género, el objetivo del estudio se concentró en describir el acoso laboral y su asociación con la salud mental en población asalariada y determinar en qué medida la asociación se modifica según el género, se realizó una encuesta a una muestra de 1.995 trabajadores y trabajadoras asalariadas de las tres principales áreas metropolitanas de Chile. Como resultado encontramos que el 14,7% de los encuestados reportan violencia laboral, sin existir diferencias significativas entre hombres y mujeres ($p = 0,863$). A su vez, una proporción relevante de encuestados reportó exposición a factores de riesgos psicosociales: 61,2% bajo soporte social, 56,1% desequilibrio esfuerzo-recompensa y el 18,6% de la muestra reportó ISOSTRAIN. Administra de forma proactiva los requisitos de capacitación de tu empresa, permite a los empleados mantener su calificación y estado de certificación). Urías-Aguirre y Montes (2023), investigaron sobre violencia laboral y acoso psicológico en mujeres profesionistas, específicamente en profesoras investigadoras de México. El objetivo fue analizar si existe la presencia de violencia laboral y acoso psicológico en los espacios de trabajo de estas mujeres que se dedican a la docencia y la investigación. La muestra estuvo compuesta por 145 mujeres que se desempeñan como profesionales investigadoras. Dentro de los resultados, destaca que el 95.9% de las participantes manifiesta haber experimentado violencia psicológica, distribuida en diferentes intensidades. En cuanto al acoso psicológico, el 58.6% lo ha presenciado, siendo los superiores y compañeros de trabajo los principales instigadores. Así, se concluye que la integración de las mujeres en el mercado laboral está limitada por situaciones de acoso y violencia psicológica, ya que enfrentan una variante adicional que deben sobrellevar para poder desarrollarse profesionalmente. Vargas-Salgado y Márquez-Rodríguez (2023) elaboraron una investigación relacionada con el análisis de la violencia laboral en una muestra de trabajadores de la frontera norte de Chihuahua (México). El objetivo fue analizar si las personas han experimentado violencia laboral en el centro de trabajo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo, considerando como sujetos de estudio a aquellas personas que han experimentado violencia laboral durante los últimos seis meses. Para ello, se utilizó una muestra no probabilística por conveniencia de 100 personas. Los resultados indican que, en su mayoría, los participantes han experimentado algún tipo de violencia en el lugar de

trabajo. Además, se destaca que un ambiente tóxico propicia una relación negativa, tanto de forma directa como indirecta, lo cual repercute en el ambiente de trabajo y en el desempeño de los trabajadores. Nivel nacional: Uchuypoma (2024) desarrolló una investigación sobre la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de un banco comercial, Huancayo, el objetivo se basó en determinar la relación que existe entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de un banco comercial de Huancayo, tipo de investigación básica, diseño correlacional, la muestra fue 34 trabajadores, como instrumento se utilizó el cuestionario uno para cada variable. Como resultado se obtuvo un R-Spearman con un $r=-0.816$ y un α menor al 0.05. Esto indica que, mientras mayor sea el nivel de mobbing que se da en la empresa, los trabajadores tendrán menor desempeño en sus funciones. Cuentas y Torres (2024) desarrollaron una investigación consistente en el acoso sexual y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna, el objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación existente entre el acoso sexual laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, Tacna, en 2023. Se llevó a cabo una investigación básica, con un diseño no experimental, correlacional-descriptivo. La muestra estuvo constituida por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva y se utilizó un cuestionario como instrumento para medir ambas variables. Como conclusión, se evidencia que el valor de la significancia bilateral es de 0.002 y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de -0.338^* , lo que indica la existencia de una correlación negativa baja con un nivel de confianza del 98%. Chávez y Plasencia (2024) investigaron sobre la asociación entre el mobbing y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de La Banda de Shilcayo, San Martín. El objetivo consistió en establecer esta asociación en el mencionado contexto laboral. La investigación fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, descriptivo-correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida por 234 trabajadores de la municipalidad, y la muestra, calculada mediante la fórmula adecuada, se integró por 56 trabajadores, utilizando muestreo probabilístico estratificado. Como instrumentos, se aplicó un cuestionario para medir la variable mobbing y una lista de cotejo para evaluar el desempeño laboral. Entre los hallazgos, se evidenció que el nivel de mobbing es bajo, de acuerdo con lo expresado por el 76.8%, mientras que el nivel de desempeño laboral es medio, conforme con lo reportado por el 53.6%. Además, se encontraron asociaciones entre las dimensiones del mobbing y el desempeño laboral, dado que el valor de significancia (Sig.) resultó ser inferior a 0.05. Castro y Flores, (2023) elaboraron una investigación sobre el Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica en la ciudad de Lima el objetivo fue determinar la relación que

existe entre mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica de la ciudad de Lima, fue un estudio descriptivo correlacional no experimental, con una población constituida por 80 colaboradores de ambos sexos. Para establecer la correlación, se utilizó el cuestionario LIPT-60, que consta de 60 preguntas relacionadas con el mobbing, y para la otra variable se aplicó el cuestionario SLSPC, que incluye 36 preguntas relacionadas con la satisfacción laboral, alineadas con la hipótesis de investigación. Como conclusión, el Rho de Spearman de los resultados de la investigación mostró una relación significativamente inversa ($r = -0.428^{**}$). Esto indica que a mayor presencia de mobbing, menor es la satisfacción laboral. Asimismo, se observa un grado de relación bajo entre las variables. Por otro lado, el tamaño del efecto ($r^2 = 0.18$) sugiere una magnitud por debajo del valor mínimo esperado, dado que se sitúa por debajo de 0.20. Romero (2022). Elaboró una investigación relacionada al Mobbing y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas, Lima Metropolitana, el objetivo fue determinar la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas de Lima Metropolitana, Se trató de un estudio de tipo básico, con diseño no experimental transversal y alcance correlacional. La muestra estuvo constituida por 263 colaboradores seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Los instrumentos de evaluación utilizados fueron: la Escala de Cisneros de Mobbing, elaborada por Iñaki Piñuel en su versión española, adaptada al contexto peruano por Correa y Rojas, y la Escala de Desempeño Laboral, creada por Koopmans, Gabini y Salessi. Como conclusión, se evidenció una correlación negativa media, estadísticamente significativa, con un valor de -0.122 y un efecto mediano estimado en 0.047, lo que representa una acción moderada del fenómeno en el 47% de la muestra estudiada. Esto demuestra que el mobbing se incrementa en los ambientes de trabajo, afectando negativamente el desempeño laboral de los colaboradores. Nivel regional: Córdova y Atencio (2023) llevaron a cabo una investigación sobre el estrés y su relación con las actitudes en estudiantes de enfermería durante el desarrollo del internado en el contexto del Covid-19 es el tema de estudio. El objetivo fue determinar la existencia de una relación entre el estrés y las actitudes en estudiantes de enfermería durante el internado en dicho contexto, utilizando un diseño no experimental, de nivel relacional y enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 40 estudiantes de enfermería, a quienes se les aplicaron dos instrumentos: un cuestionario y una escala de actitudes para la recolección de datos. Los resultados indican que el 47.5% de los estudiantes presenta estrés moderado; el 32.5% presenta estrés marcado; y el 20.0% presenta estrés leve. Asimismo, el 50.0% muestra actitudes favorables; el 30.0% tiene actitudes de indiferencia; y el 20.0% presenta actitudes negativas durante el internado en el contexto del Covid-19. En conclusión, con una probabilidad de error

de 0.003 y un valor de $T_b = 0.440$, se confirma una relación significativa, directa y de moderada intensidad entre el estrés y las actitudes en los estudiantes de enfermería durante el desarrollo del internado en el contexto del Covid-19. Por otra parte, Monago y Rojas (2019) mencionan que la investigación estuvo relacionada con los factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud en los centros de salud Paragsha y Huariaca – Pasco, el método descriptivo correlacional comparativo, el diseño empleado es el no experimental de corte transversal, se trabajó en una muestra de 34 profesionales de la salud de ambos establecimientos en los meses de junio a octubre de 2017, para la recolección de información se empleó el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para evaluar el nivel de estrés; y, el cuestionario para evaluar las condiciones de los factores organizacionales de los establecimientos. Después de someter los datos obtenidos a prueba estadística utilizando el estadístico inferencial no paramétrico X^2 , se determinó la existencia de una relación estadística significativa entre las variables de estudio: factores organizacionales y estrés laboral. La prueba estadística arroja los siguientes valores: $X^2_c = 27.429 > X^2_t = 9.488$ y $X^2_c = 18.725 > X^2_t = 9.488$, con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ y 4 grados de libertad (gl) para los establecimientos de salud de Paragsha y Huariaca, respectivamente. Esto indica una relación de dependencia entre ambas variables de estudio. Sinche (2019) investigaron sobre conocimientos y respeto a los derechos sexuales y reproductivos y la violencia de género en adolescentes atendidas en el Hospital María Auxiliadora, el objetivo planteado fue determinar la relación que existe entre el Conocimiento y el respeto a los derechos sexuales y reproductivos y la violencia de género en adolescentes atendidos en el Hospital María Auxiliadora – Lima, la investigación es de tipo Básico – cuantitativo, el diseño es: experimental, corte transversal, la técnica de la encuesta de opinión y el registro se utilizaron para la recuperación de la información. Se determinó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables: el conocimiento y el respeto a los derechos sexuales y reproductivos y la violencia de género en adolescentes atendidos en el Hospital María Auxiliadora - Lima, 2017. La prueba estadística arrojó un valor $X^2 = 18.393 > X^2 = 9.488$ para la variable conocimientos y violencia de género y $X^2 = 28.658 > X^2 = 9.488$ para la variable respeto y violencia de género; con nivel de significancia de $\alpha = 0.05$ determinando la relación de dependencia entre ambas variables de estudio. Bases teóricas científicas. Se empezó por el desarrollo de la primera variable que es desempeño laboral: Definiciones del Desempeño Laboral: Jacobs et al. (2019) definen el desempeño laboral como la forma en que una persona alcanza los objetivos establecidos en relación con las tareas que realiza, evaluándose en función de los resultados obtenidos. Este enfoque destaca la importancia de la productividad, responsabilidad y habilidades de liderazgo,

clasificando el desempeño en niveles como destacado, competente, básico e insatisfactorio. Chiavenato (2020) describe el desempeño laboral como acciones o comportamientos observables que son cruciales para alcanzar los objetivos organizacionales. Esta definición enfatiza la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en un tiempo determinado. Motowidlo, Borman y Schmit (1997) aportan una perspectiva más detallada al considerar el rendimiento laboral como conductual y multidimensional. Definen el rendimiento como un valor añadido que se deriva de las acciones discretas que un individuo lleva a cabo durante un intervalo de tiempo específico. Robbins y Coulter (2013) abordan el desempeño laboral como un proceso que ayuda a determinar la eficiencia y eficacia de un individuo u organización en cumplir sus objetivos, sugiriendo que el desempeño va más allá de los resultados inmediatos. Terán y Lorenzo (2011) explican que el desempeño laboral implica el esfuerzo realizado por un individuo para cumplir con las metas fijadas, dependiendo de sus capacidades y habilidades dentro de la organización. Este enfoque relaciona el desempeño con factores como la autoestima y el trabajo en equipo. Antecedentes del desempeño laboral: Según Pineda, Salazar, Zaragoza y Silva (2023). El tema del desempeño de los empleados ha ganado mucha atención en las empresas. En vista de ello, y teniendo en cuenta los sacrificios y esfuerzos que realizan los empleados para alcanzar una meta, las organizaciones deben reconocer la necesidad de buscar la participación activa de los empleados e integrarlos en un equipo, con un concepto distinto al del rol de trabajador pero que se acepte y reconozca como una influencia genuina de una manera diferente a la de décadas anteriores, con un objetivo más claro pero similar: lograr que su equipo, desde su posición, contribuya al logro de los objetivos de la organización. En las empresas se ha prestado mucha atención a este tema. Ante ello, y teniendo en cuenta los sacrificios y esfuerzos que realizan los empleados para alcanzar una meta, las organizaciones deben reconocer la necesidad de buscar la participación activa de los empleados e integrarlos en un equipo, con un concepto distinto al del rol de trabajador pero que se acepte y reconozca como una influencia real de una manera diferente a la de décadas anteriores, con un objetivo más claro pero similar: lograr que su equipo, desde su posición, contribuya al logro de los objetivos de la organización. No puede ser de otra manera porque, para alcanzar sus metas, las organizaciones son “medios para lograr fines”, en donde es necesaria la dinámica, creativa y activa participación del ser humano incrementa de manera trascendental su eficiencia, eficacia y competitividad, por lo que hoy se reconoce a las personas como “recursos” a optimizar y estar en el centro de la ventaja competitiva de las organizaciones y naciones (Álvarez, 2005). Se necesita mucho esfuerzo por parte de la dirección para crear las condiciones adecuadas en las organizaciones para influir en los empleados que allí laboran,

pero sólo así será posible hacer entender a las personas el valor de su trabajo, su papel en la organización y su capacidad para superar los obstáculos que enfrenta el medio en el que se desempeñan. De esta manera se obtienen diversas estrategias, como el desempeño de cada empleado y las tácticas que se utilizan para llevar a cabo el trabajo que se realiza día a día, y con ese ejercicio mantener una eficiencia muy clara. La empresa brinda a sus clientes una atención de alta calidad teniendo en cuenta los factores que tienen un impacto constante en el desempeño de los empleados. Estos factores incluyen la satisfacción de los empleados, el trabajo en equipo, la capacitación de los empleados y el comportamiento, que permiten a los empleados brindar un buen desempeño a la empresa para lograr resultados positivos y reducir los errores en el área en la que se desempeñan. Rueda (2023) analizó las Teorías del desempeño laboral: Comprendiendo las dinámicas del rendimiento en el trabajo, las cuales son las siguientes: Teoría de la motivación de Maslow “La jerarquía de necesidades en el trabajo”, basado sobre la noción de que las necesidades humanas están ordenadas en una jerarquía antes de que las necesidades superiores. Las necesidades, como la autorrealización, se vuelven motivadoras, Maslow afirma que las necesidades básicas, como la alimentación y la seguridad, deben satisfacerse. Implementando la teoría en el ámbito laboral: Un jefe tiene la capacidad de utilizar la teoría de Maslow al garantizar que se cumplan las exigencias de los trabajadores, tales como una remuneración equitativa y un entorno laboral seguro. Posteriormente, podría incentivar el avance profesional y la formación para satisfacer las necesidades de autorrealización. Teoría de la Expectativa de Vroom: Concentración en las creencias personales: Creada por Víctor Vroom, esta teoría pone énfasis en lo que los trabajadores anticipan en relación con su esfuerzo y resultados. Vroom argumenta que la motivación se basa en tres elementos: la creencia de que el esfuerzo se traducirá en desempeño, la creencia de que dicho rendimiento será reconocido y la importancia que el trabajador otorga a esa recompensa. Analizar estas creencias personales puede ser beneficioso para los líderes al diseñar sistemas de incentivos eficaces. Implementando la teoría en el entorno laboral: Un líder puede utilizar esta teoría al establecer expectativas claras relacionadas con el rendimiento y relacionándolas con recompensas significativas. Al explicar la conexión entre el esfuerzo, el desempeño y las recompensas, se alienta a los trabajadores a esforzarse más para lograr objetivos específicos. Teoría X y Y de McGregor: Dos enfoques antagónicos del liderazgo. Douglas McGregor introdujo estas dos visiones para analizar las percepciones de los gerentes sobre sus trabajadores. La Teoría X sostiene que los trabajadores son por naturaleza flojos y requieren supervisión continua, mientras que la Teoría Y propone que los empleados están motivados desde dentro y desean asumir responsabilidades. Estas visiones afectan la manera

en que los líderes dirigen y estimulan a sus grupos. En el ámbito laboral: Un líder que se adhiere a la teoría Y podría otorgar responsabilidades, confiar en la capacidad de los empleados para actuar por sí mismos y promover un entorno de cooperación. En contraste, un líder que se guíe por la Teoría X podría implementar normas rigurosas y supervisar de forma más estricta las labores.

Teoría de la Equidad de Adams: La relevancia de la equidad percibida. John Stacy Adams sugirió que los individuos buscan justicia en sus relaciones laborales. La teoría de la equidad se fundamenta en las comparaciones que los empleados realizan entre su esfuerzo y las recompensas en relación con sus colegas. Si sienten que la relación es equitativa, experimentan mayor satisfacción y motivación. Esta teoría subraya la significancia de la equidad percibida en la administración de recursos y beneficios en el entorno laboral.

En el ámbito laboral: Un departamento de recursos humanos puede implementar esta teoría al revisar y modificar las políticas de salarios para asegurar la equidad. La claridad en el proceso de decisión sobre salarios y beneficios ayudará a que los empleados sientan que hay justicia.

Teoría de los Objetivos de Locke: Fijando metas para lograr el éxito. Edwin Locke afirmó que objetivos concretos y desafiantes fomentan un mejor desempeño. De acuerdo con esta teoría, definir metas precisas y alcanzables puede mejorar tanto la productividad como la satisfacción en el trabajo. La teoría de los objetivos enfatiza la relevancia de tener metas claras y retadoras para maximizar el rendimiento. Implementando la teoría en el entorno laboral. Un gerente puede utilizar esta teoría al crear metas SMART (específicas, medibles, alcanzables, relevantes y con un plazo definido) para cada integrante del equipo. Estas metas específicas y desafiantes sirven como motores de productividad y de motivación personal. Investigar estas teorías de desempeño en el trabajo nos ayuda a comprender mejor las diversas variables que afectan nuestro rendimiento laboral. Desde lo fundamental hasta las expectativas y el sentido de igualdad, cada teoría presenta una perspectiva única para optimizar la efectividad en el ámbito laboral. Al unir estos conceptos, es posible fomentar un ambiente donde la motivación, la equidad y las metas se integren para potenciar un rendimiento sobresaliente.

Factores Clave del Desempeño Laboral:

1. Clima Laboral: Un entorno de trabajo positivo, que fomente la colaboración y el bienestar, es fundamental para el rendimiento de los empleados. Un clima laboral favorable puede aumentar la motivación y el compromiso.
2. Comunicación: La comunicación efectiva es crucial. Las organizaciones que promueven una comunicación abierta y bidireccional tienden a tener empleados más satisfechos y productivos.
3. Recursos Adecuados: Proveer las herramientas y recursos necesarios para realizar las tareas eficientemente es vital. Esto incluye tecnología actualizada y un ambiente físico adecuado.
4. Liderazgo: Un liderazgo inspirador y motivador puede influir positivamente en el desempeño

laboral. Los líderes que apoyan a sus equipos contribuyen a un mejor rendimiento. 5. Motivación: La motivación intrínseca y extrínseca juega un papel importante en el desempeño laboral. Factores como recompensas, reconocimiento y oportunidades de desarrollo profesional son determinantes. 6. Capacitación y Desarrollo: La formación continua de los empleados no solo mejora sus habilidades, sino que también aumenta su compromiso con la organización. 7. Actitudes del Trabajador: Las actitudes personales, como la responsabilidad, la adaptabilidad y la cooperación, son esenciales para un buen desempeño laboral. *Commercium Plus* (2023) expone sobre los Componentes del Desempeño Laboral los cuales son los siguientes:

1. Recompensas y Motivación: La motivación es un componente clave que afecta el desempeño laboral. Se ha identificado que la motivación intrínseca y extrínseca, junto con las recompensas adecuadas, incrementan el compromiso y la productividad de los empleados.
2. Capacitación y Desarrollo: La capacitación continua es esencial para mejorar las habilidades de los empleados. La investigación sugiere que las oportunidades de desarrollo profesional no solo benefician a los individuos, sino que también mejoran el desempeño organizacional en general.
3. Clima Laboral: Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo es fundamental para el rendimiento. Factores como la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas contribuyen significativamente a un clima laboral favorable.
4. Retroalimentación: La retroalimentación constructiva es crucial para el crecimiento profesional. Estudios muestran que una adecuada retroalimentación entre supervisores y empleados mejora el desempeño al fomentar un ambiente de aprendizaje continuo.
5. Habilidades Individuales: Las competencias y habilidades específicas de los empleados son determinantes en su desempeño. Los modelos como AMO (Aptitudes, Motivación y Oportunidades) destacan la importancia de alinear estas habilidades con las expectativas organizacionales para maximizar el rendimiento.
6. Actitudes y Comportamientos: Las actitudes hacia el trabajo, incluyendo la proactividad y la disposición para colaborar, son factores que impactan directamente en el desempeño laboral. Actitudes positivas suelen correlacionarse con un mejor rendimiento. De los seis componentes de desempeño laboral mencionados se ha seleccionado cuatro de acuerdo a la realidad problemática de las trabajadoras de una municipalidad de Pasco, las cuales son las siguientes: Recompensa y motivación, clima laboral, habilidades individuales y actitud y comportamiento.

El desarrollo teórico científico de la segunda variable es Violencia psicológica: *Poalacin-Iza y Bermúdez-Santana* (2023). La violencia se puede entender como la aplicación deliberada de fuerza física, ya sea de manera amenazante o real, contra uno mismo o hacia otros, provocando lesiones, fallecimientos, problemas psicológicos, alteraciones en el desarrollo o privaciones (*Organización Mundial de la Salud*, 2018). Existen distintas formas de violencia, y una de ellas

es la violencia psicológica, que consiste en acciones negativas que surgen de forma abrupta, afectando no solo a la víctima directa, sino también al resto de la familia y su estructura, tanto interna como social. Así, el trauma y los efectos emocionales en aquellas personas que han sufrido violencia psicológica tienden a persistir a lo largo de toda su vida. Poalacin-Iza y Bermúdez-Santana (2023), menciona varios autores que tratan sobre la violencia psicológica en trabajadoras: Vera & Giler (2021), la definen como “aquella acción violenta o contra el natural modo de proceder y esta acción violenta por lo general se manifiesta en el uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo, de ahí que quien ejerce la violencia para lograr tal fin puede recurrir a distintos mecanismos como la violencia física, es decir, por la fuerza; la violencia psicológica, que sería por intimidación, es decir, poniendo miedos”. Mientras que, la Organización Mundial de la Salud (2018), considera que “la violencia contra la mujer especialmente la ejercida por su pareja y la violencia sexual constituye un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos de las mujeres”. En relación a este tema, Martínez (2019) sostuvo que la violencia de este tipo se manifiesta a través de palabras que pueden incluir ofensas, comentarios hirientes, gritos y amenazas, así como también mediante acciones no verbales como gestos despectivos, desprecio y silencio. Cabe destacar que el silencio puede resultar dañino, ya que impacta negativamente al receptor, ocasionando una disminución en su autoestima y confianza. Normalmente, la violencia se traduce en agresiones, y en el ámbito específico de la violencia psicológica, tanto la psicología forense como la medicina legal coinciden en clasificar estas heridas como secuelas. En este sentido, autores como Hernández (2005) indican que los efectos de experimentar de manera recurrente un evento traumático pueden ser más intensos, dado que se vinculan con la relevancia que dicho evento tiene en la vida de una persona. Es frecuente que aquellos que sufren abuso emocional pierdan el interés en actividades que antes consideraban significativas, lo cual se relaciona con la dificultad para manejar la situación y una autoestima disminuida (Ocampo, 2018). Esto resulta en que actividades que solían disfrutar juntos ya no son placenteras, provocando así aislamiento, reclusión, irritabilidad y otros comportamientos que limitan la interacción y el acceso a apoyo social. En términos generales, los argumentos sugieren que las personas que se encuentran en relaciones abusivas tienden a experimentar un deterioro en su salud, evidenciado por una autoestima baja, miedo constante, depresión y alteraciones emocionales, además del debilitamiento progresivo de sus defensas, tanto físicas como psicológicas, lo cual contribuye a un aumento en sus problemas de salud (Martínez, 2019). Es habitual que surjan cambios complejos, como dolores en el cuerpo y de cabeza, fatiga, síndrome del intestino irritable, úlceras, ansiedad y un incremento en el consumo

de medicamentos, particularmente ansiolíticos y analgésicos. Safranoff (2017) señala como consecuencias psicopatológicas comunes resultantes de la violencia psicológica las siguientes: “Trastorno por estrés postraumático (TEPT), Depresión, Trastornos de ansiedad (ansiedad generalizada, ataques de pánico, agorafobia...), Trastornos de la alimentación, Alteraciones del sueño, Abuso y dependencia de sustancias, Problemas psicosomáticos, Baja autoestima, Problemas crónicos de salud, Inadaptación, Aislamiento, Problemas de relación social/familiar/laboral, Suicidio”. La agresión psicológica representa un tipo de maltrato que se manifiesta a través de acciones y situaciones que infligen un daño mental, ya sea leve o grave. A diferencia de la violencia física, este tipo de abuso se presenta de manera encubierta, es sutil, y resulta complicado de identificar, exponer, evaluar y reconocer el impacto en las víctimas. El maltrato emocional puede ser enmascarado o minimizado por prejuicios sociales y culturales. Violencia en el Trabajo: La Organización Mundial de la Salud define la violencia como “el uso intencional de la fuerza física o del poder, ya sea como amenaza o en acción, contra uno mismo, a otra persona o un grupo, que cause o tenga una alta probabilidad de causar daños, lesiones, problemas psicológicos, trastornos en el desarrollo o privaciones”. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo en 2003 describe la "Violencia en el lugar de trabajo" como cualquier acto, incidente o comportamiento que se desvíe de lo aceptable, mediante el cual una persona es atacada, amenazada, menospreciada o herida por otra durante el desempeño de su labor o como resultado directo de esta. En su informe sobre violencia y salud de 2002, la Organización Mundial de la Salud establece la definición de "violencia ocupacional" como aquellos eventos en los que empleados enfrentan abusos, amenazas o agresiones en situaciones relacionadas con sus labores, incluyendo el desplazamiento hacia y desde el trabajo, que pongan en riesgo, de forma implícita o explícita, su seguridad, bienestar o salud. Clasificación de los tipos de violencia: Según Pérez y Nogareda (1998), una de las clasificaciones más conocidas sobre los tipos de violencia en el ámbito laboral es la propuesta por la División de Salud y Seguridad Ocupacional de California (Cal/OSHA). Esta categorización organiza los incidentes de violencia en tres categorías basadas en las personas involucradas y la naturaleza de su relación. Violencia de tipo I: Este grupo se distingue porque los perpetradores no mantienen ninguna conexión legítima con la víctima. En otras palabras, no hay un vínculo comercial o de servicio entre el autor y la víctima. Las situaciones más comunes se centran en actos que buscan el robo. Los comercios, bancos, almacenes de bienes valiosos, individuos que manejan dinero, taxistas, entre otros, son quienes enfrentan mayor riesgo de esta clase de violencia. Violencia de tipo II: Aquí se da algún tipo de conexión profesional entre el agresor y la víctima. El agresor puede ser alguien que recibe un servicio

del lugar afectado o la propia víctima que lo proporciona (como un cliente, paciente o consumidor). Generalmente, estos incidentes ocurren mientras se presta el servicio (como en la seguridad pública, conductores de autobús, personal médico, docentes, vendedores u otros trabajadores en servicios profesionales, tanto públicos como privados). Violencia de tipo III: En este caso, el responsable de la violencia tiene algún tipo de vinculación laboral con el sitio afectado o con un empleado específico de ese lugar. Existen diversas situaciones en este grupo: el escenario más frecuente es aquel donde existe una relación laboral directa entre el autor (por ejemplo, un trabajador actual o anterior) y la víctima. También puede haber una relación personal entre ambos (como esposos, exesposos, familiares, o amigos). Menos común es una conexión más indirecta; por ejemplo, el agresor puede elegir un lugar particular debido a resentimientos o animosidad hacia ese sitio, ya que simboliza algo para él. Lo más frecuente en el tipo III es que el blanco del ataque violento sea un colega o un superior del agresor. Las acciones de este último pueden ser impulsadas por problemas percibidos en su relación con la víctima, buscando venganza, ajuste de cuentas o ejercer su propia forma de justicia. Las diversas formas de violencia y sus repercusiones tienden a diferir según la categoría correspondiente. Las acciones más agresivas con efectos más graves para la persona afectada se clasifican como tipo I. En la categoría II, lo más común son las agresiones físicas que tienen efectos menos severos, así como insultos verbales y amenazas. A diferencia del tipo I, que se manifiesta de manera esporádica en un entorno laboral específico, las situaciones de tipo II provienen de interacciones frecuentes y cotidianas entre empleados y consumidores insatisfechos con productos y servicios. Por lo tanto, el tipo II representa una amenaza permanente para muchos trabajadores. Urías-Aguirre y Montes-García (2023) sostienen que algunas de las manifestaciones de discriminación contra la mujer trascienden hasta el ámbito laboral, en donde los prejuicios y estereotipos ocasionan diversas consecuencias negativas para su desempeño dentro de esta área y su vida personal, una ejemplificación predominante de ello es la violencia, la Organización Mundial de la Salud (2002) describe que es toda muestra de fuerza o de poder que tiene por objetivo causarle algún tipo de daño y/o privación a cualquier sujeto. De este modo, dichos actos son ejecutados de una manera intencional, provocando así un daño por medio del sometimiento. Enfatizando la violencia en la modalidad laboral, Kurczyn (2013) determina que las agresiones dentro de los espacios de trabajo es una de las problemáticas más frecuentes en nuestra sociedad actual. De acuerdo con Pando et al.(2006) explica la violencia en el trabajo distinguiendo los siguientes tres aspectos: 1) Se presenta como una de las manifestaciones de violencia psicológica que está conformada por una secuencia de actos violentos, es poco común que este sea físico, por lo

general se presenta en repercusiones morales y psicológicas, es decir mediante humillaciones, desacreditación, menosprecio, amenazas, acoso, etc. 2) Las acciones ocurren de una manera repetitiva y continua. En reiteradas ocasiones, la gravedad de la situación empieza a ir en aumento a través del tiempo. 3) Su principal objetivo es dañar la integridad de la persona afectada, a tal punto de lograr su salida del espacio laboral.

Protección en Perú contra la violencia hacia la mujer: Perú posee una legislación que protege a las mujeres contra la violencia, conocida como Ley N° 30364. Esta ley se enfoca en prevenir, castigar y eliminar la violencia dirigida hacia las mujeres y los miembros del entorno familiar. En su Capítulo II, se establece la definición y las categorías de violencia contra las mujeres y los integrantes de la familia, específicamente en el Artículo 5. Esta normativa define la violencia hacia la mujer como cualquier acción o conducta que les cause muerte, daño físico, sexual o psicológico debido a su condición de mujer, tanto en espacios públicos como privados. La violencia contra las mujeres se clasifica en:

- a. La que ocurre en el entorno familiar o en cualquier otra relación personal, independientemente de si el agresor ha compartido el hogar con la mujer o no. Esto incluye, entre otros, agresiones sexuales, maltrato físico o emocional.
- b. La que se desarrolla en la comunidad, realizada por cualquier individuo, que abarca violación, agresiones sexuales, tortura, tráfico de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso en lugares de trabajo, así como en instituciones educativas y centros de salud, o en cualquier otro sitio.
- c. La que es perpetrada o tolerada por funcionarios del Estado, sin importar el lugar en que ocurra. (*)

Artículo modificado por el Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1323, publicado el 06 enero 2017, cuyo texto es el siguiente: “Artículo 8. Tipos de violencia Los tipos de violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar son:

- a) Violencia física. Es la acción o conducta, que causa daño a la integridad corporal o a la salud. Se incluye el maltrato por negligencia, descuido o por privación de las necesidades básicas, que hayan ocasionado daño físico o que puedan llegar a ocasionarlo, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.
- b) Violencia psicológica. Es la acción u omisión, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación.
- c) Violencia sexual. Son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación.
- d) Violencia económica o patrimonial. Es la acción u omisión que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de cualquier

persona, a través de: (*) (*) Literal modificado por el Artículo 1 de la Ley N° 30862, publicada el 25 octubre 2018, cuyo texto es el siguiente: "d) Violencia económica o patrimonial. Es la acción u omisión que ocasiona un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de las mujeres por su condición de tales o contra cualquier integrante del grupo familiar, en el marco de relaciones de poder, responsabilidad o confianza, por ejemplo, a través de: "1. La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes. 2. La pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. 3. La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias. 4. La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo. "En los casos en que las mujeres víctimas de violencia tengan hijos/as y estos/as vivan con ellas, la limitación de los recursos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna, así como la evasión de sus obligaciones alimentarias por parte de la pareja, se considerará como una forma de violencia económica o patrimonial contra la mujer y los/las hijos/as."(*) (*) Extremo incorporado por el Artículo 1 de la Ley N° 30862, publicada el 25 octubre 2018. Componentes de violencia psicológica a trabajadoras: De acuerdo a los conocimientos profesionales como Psicóloga y a la experiencia profesional se propone los siguientes componentes: 1. Acoso relacionado con el trabajo: El acoso laboral, conocido también como mobbing, se refiere a comportamientos hostiles y repetitivos en el entorno laboral que buscan menoscabar la integridad y la capacidad de un trabajador para desempeñar sus funciones. Este tipo de acoso puede incluir críticas sistemáticas, desinformación deliberada, sobrecarga de trabajo y asignación de tareas inadecuadas. El objetivo es crear un ambiente de trabajo hostil que dificulte la realización efectiva de las tareas asignadas, afectando tanto la salud mental como el rendimiento del empleado. 2. Aislamiento social: El aislamiento social en el contexto laboral implica la exclusión deliberada de un empleado de actividades y decisiones importantes dentro de la organización. Esto puede manifestarse a través de la exclusión de reuniones, actividades sociales o incluso la falta de comunicación necesaria para el desempeño del trabajo. Este comportamiento busca socavar la autoestima del individuo y su sentido de pertenencia al grupo, lo que puede llevar a un deterioro significativo en su bienestar emocional y profesional. 3. Ataques personales a la vida privada mediante ofensas o insultos: Los ataques personales en el ámbito laboral son comportamientos que implican ofensas directas hacia la vida privada del individuo, tales como insultos o comentarios despectivos sobre

aspectos personales. Estos ataques no solo buscan humillar a la persona, sino que también pueden tener un impacto devastador en su dignidad y salud mental. Este tipo de acoso puede ser realizado por compañeros o superiores y se considera una forma grave de hostigamiento. 4. Amenazas verbales: Las amenazas verbales son manifestaciones agresivas que implican intimidación o coacción hacia un empleado. Esto puede incluir gritos, insultos o advertencias sobre consecuencias negativas si no se cumplen ciertas expectativas. Las amenazas crean un ambiente laboral tenso y pueden llevar a situaciones de miedo constante para el trabajador afectado, contribuyendo a un clima general de hostilidad y vulnerabilidad. HIPÓTESIS: Hipótesis Nula (Ho): El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024. Hipótesis alterna (Ha) El desempeño laboral si se relaciona significativamente con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque y tipo

Enfoque cuantitativo: Se centra fundamentalmente en los aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos. Es coherente con la metodología empírica y se sirve de pruebas estadísticas. (Hernández y Mendoza, 2018).

El tipo de investigación básica: Porque busca nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico e inmediato. (Hernández y Mendoza, 2018).

Método de investigación: Hipotético-deductivo: Método de conocimiento relativo al método científico por el cual se hace uso de procedimientos lógicos deductivos, partiendo de un supuesto o planteamiento a priori que hay que demostrar. (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).

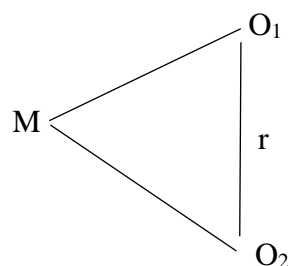
Se utilizó el método hipotético-deductivo, que sirvió para aceptar o rechazar la hipótesis nula.

2.2 Diseño de investigación

Diseño correlacional. Diseño de investigación que tiene como objetivo establecer el grado de correlación estadística que hay entre dos variables en estudio. Funcionalmente permite observar el grado de asociación entre dos variables. (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).

Se empleó el diseño correlacional que posibilitó conocer la relación entre las variables de estudio.

Diagrama



Donde:

M: Trabajadoras de una municipalidad provincial

O₁: Cuestionario de desempeño laboral.

O₂: Cuestionario de violencia psicológica.

r: Relación

2.3 Población, muestra y muestreo

Población: Población. Conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes. Es el total de un conjunto de elementos o casos, sean estos individuos, objetos o acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio; y que se pueden identificar en un área de interés para ser estudiados, por lo cual quedarán involucrados en la hipótesis de investigación. Cuando se trata de individuos humanos

es más adecuado denominar población; en cambio, cuando no son personas, es preferible denominarlo universo de estudio. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). La población comprende 280 trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco.

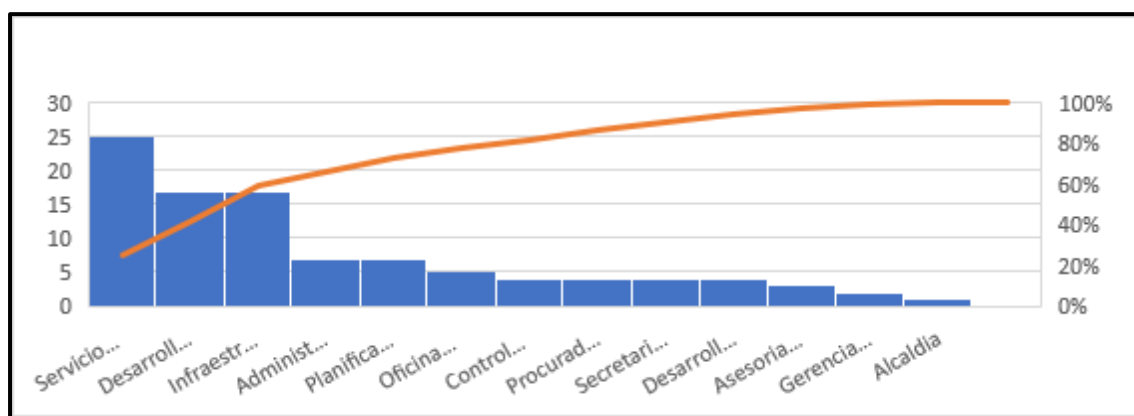
Tabla 1

Población de trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco

N°	Oficinas	Trabajadoras	
		f	%
1	Alcaldía	2	1
2	Servicio público	70	25
3	Desarrollo social	50	17
4	Infraestructura	50	17
5	Oficina general de administración y finanzas	15	5
6	Control interno	10	4
7	Gerencia municipal	5	2
8	Procuraduría pública municipal	10	4
9	Secretaria general	10	4
10	Administración tributaria	20	7
11	Asesoría jurídica	8	3
12	Desarrollo económico	10	4
13	Planificación y presupuesto	20	7
	Total	280	100

Figura 1

Población de trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco



Muestra Conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Estuvo formada por 45 trabajadoras que se ofrecieron voluntariamente participar en la investigación.

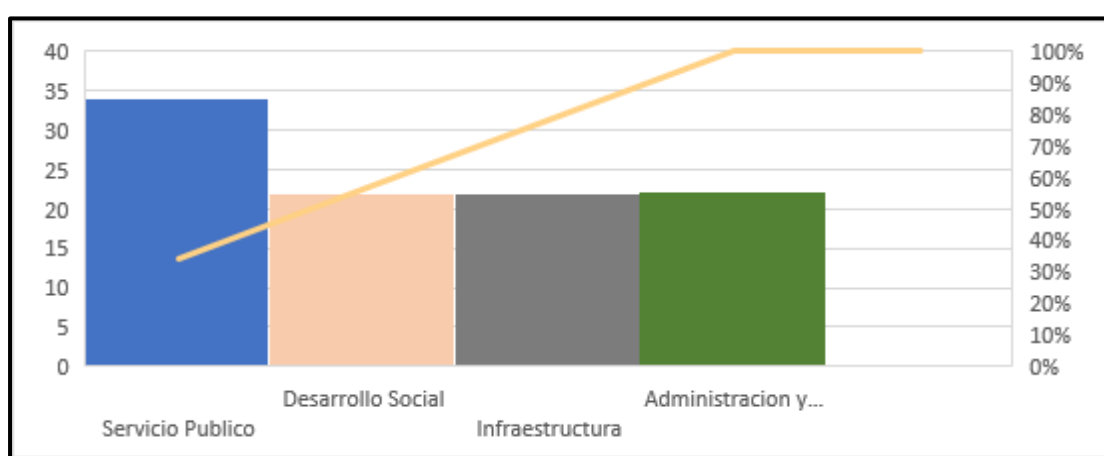
Tabla 2

Muestra de trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco

N°	Oficina	Trabajadoras	
		f	%
1	Servicio público	15	34
2	Desarrollo social	10	22
3	Infraestructura	10	22
4	Administración y finanzas	10	22
Total		45	100

Figura 2

Muestra de trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco



Muestreo. Es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinadas características en la totalidad de una población denominada muestra. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018)

Muestreo casual o muestra accidental. Muestreo no estadístico o no probabilístico que selecciona los casos o individuos según posibilidad de acceder a ellos. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia eligiendo aquellas trabajadoras que voluntariamente aceptaron intervenir en la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica: La encuesta: Procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada. También es conocido como survey. Cuando el cuestionario se aplica a toda la población toma el nombre de censo. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Instrumento: El cuestionario: Es un formato escrito a manera de interrogatorio, en donde se obtiene información acerca de las variables a investigar. Es un instrumento de investigación que se emplea para recoger los datos; puede aplicarse de forma presencial, o indirecta, a través del internet. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). Para la variable desempeño laboral comprende cuatro dimensiones: recompensa y motivación, clima laboral, habilidades individuales y actitud y comportamiento, cada dimensión compuesta de cinco ítems haciendo un total de 20 ítems. La variable violencia psicológica está compuesta por cuatro dimensiones también, que son: acoso relacionado con el trabajo, aislamiento social, ataques personales a la vida privada y amenazas verbales, cada dimensión con cinco ítems sumando un total de 20 ítems.

Confiabilidad: Las variables desempeño laboral y violencia psicológica fue aplicada a muestra piloto compuesta por 16 trabajadoras de una municipalidad provincial, en la primera variable el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de ,962, confiabilidad elevada y en la segunda variable el Alfa de Cronbach fue de ,815 confiabilidad buena.

Validación: Los instrumentos de evaluación de desempeño laboral y violencia psicológica fue validada por tres expertos con grados de maestría resultando una validación adecuada.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos. Es una etapa del proceso de la investigación que comprende tareas como la organización de los datos obtenidos para codificarlos, analizarlos estadísticamente, graficarlos y contrastarlos. (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018)

Frecuencia: Las puntuaciones obtenidas de los instrumentos de evaluación logrará establecer los niveles en que se encuentra cada estudiante en sus respectivas variables.

Prueba de normalidad: Con los resultados obtenidos de las puntuaciones de ambas variables se podrá elegir el coeficiente de correlación.

Coefficiente de correlación de Sperman: Se propone utilizarlo para entender cómo se relacionan las variables y qué tan importante es esa relación. Los resultados se presentan en tablas y figuras que muestran en qué dimensiones se encuentran los niños.

2.6 Aspectos éticos en investigación

La investigación se realizó de acuerdo con la metodología propuesta por el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica de Trujillo.

Desde el punto de vista ético se comprobó que el Informe de tesis es original, por lo tanto, no ha sido copiado. También declaro que en el desarrollo del trabajo las citas han sido mencionadas de todos los autores, asumiendo toda responsabilidad salvo errores u omisiones.

Los datos fueron obtenidos de la muestra con el consentimiento informado del director/a, profesor/a, estudiantes o padres de familia.

III. RESULTADOS

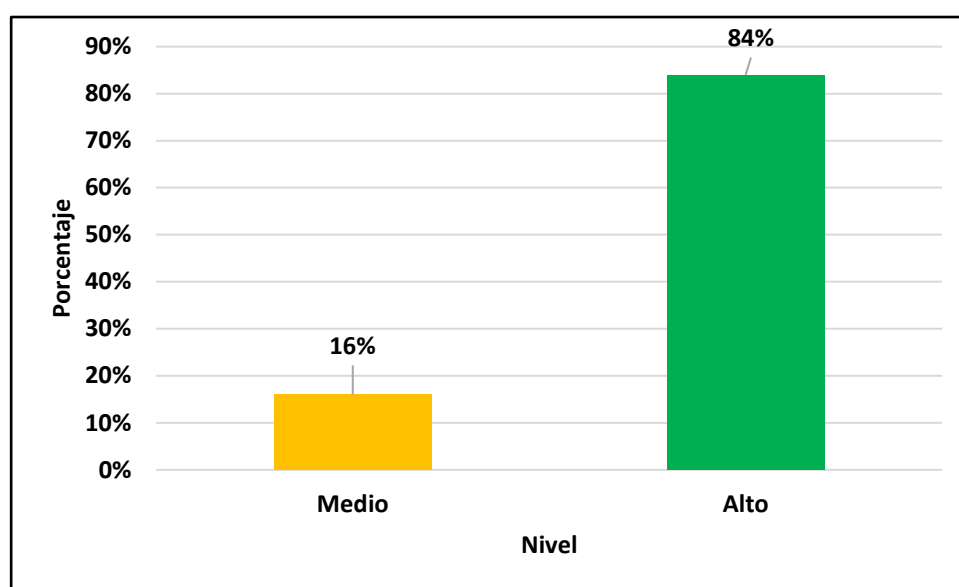
Tabla 1

Desempeño laboral de trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco

Intervalo	Nivel	F	%
Medio	14—26	7	16
Alto	27—40	38	84
Total		45	100

Figura 1

Desempeño laboral de trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco



Nota: Referente a desempeño laboral de trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco el 84% se localizó en el nivel alto y el 16% en el medio, destacando el nivel alto.

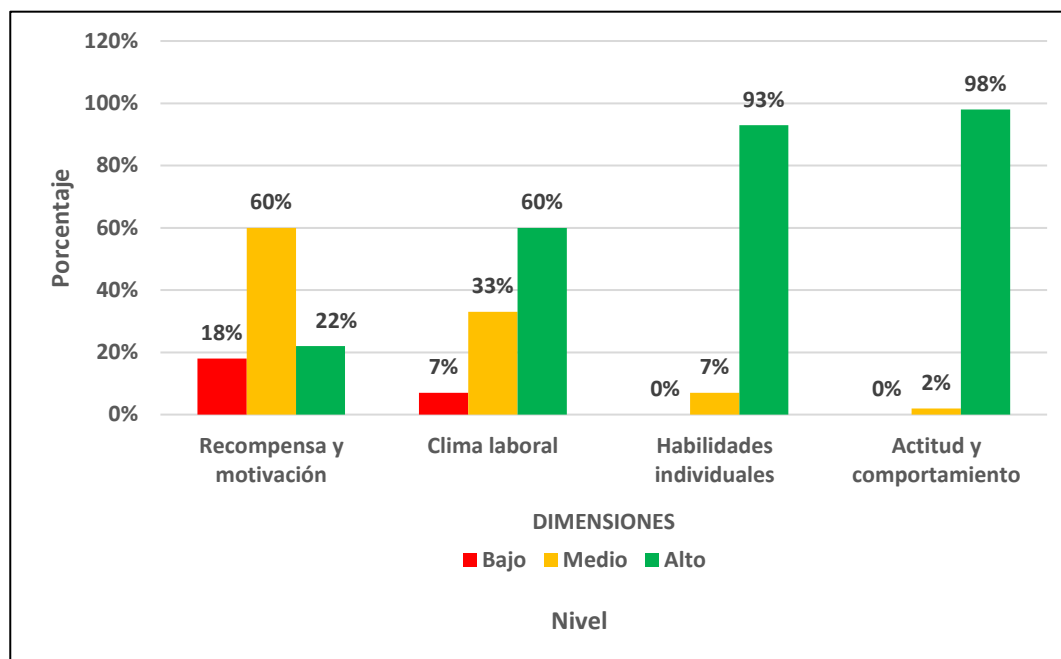
Tabla 2

Desempeño laboral por dimensiones de trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco

Intervalo	Nivel	DIMENSIONES							
		Recompensa y motivación		Clima laboral		Habilidades individuales		Actitud y comportamiento	
		f	%	f	%	F	%	F	%
0—3	Bajo	8	18	3	7	0	0	0	0
4—6	Medio	27	60	15	33	3	7	1	2
7—10	Alto	10	22	27	60	42	93	44	98
Total		45	100	45	100	45	100	45	100

Figura 2

Desempeño laboral por dimensiones de trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco



Nota: En cuanto a desempeño laboral por dimensiones en actitud y comportamiento el 98% nivel alto y 2% medio; en habilidades individuales el 93% nivel alto y 7% medio; clima laboral 60% nivel alto y 33% medio y en recompensa y motivación el 60% nivel medio y 22% alto. Por consiguiente, la dimensión que destacó fue actitud y comportamiento con el 98% nivel alto.

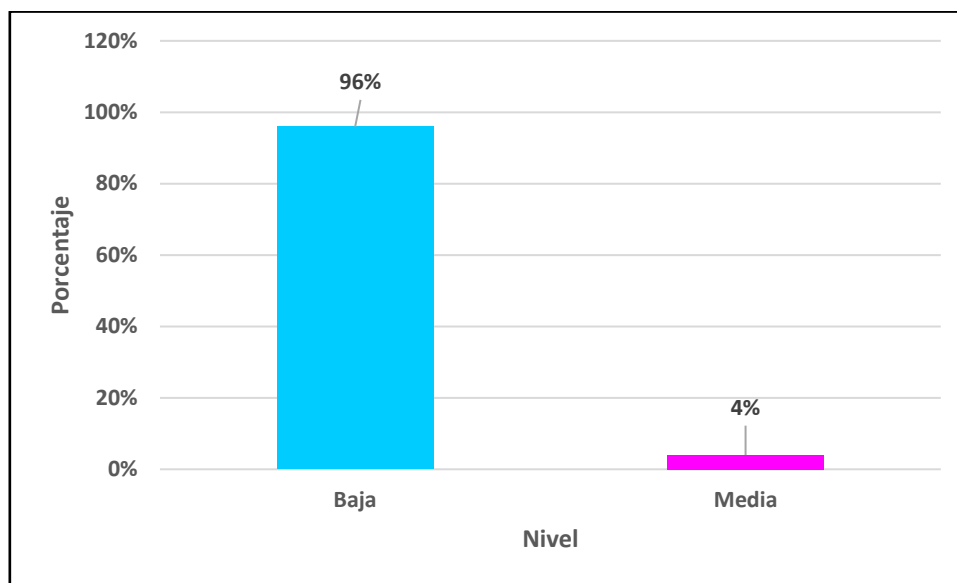
Tabla 3

Violencia psicológica en trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco

Intervalo	Nivel	F	%
0—13	Baja	43	96
14--26	Media	2	4
Total		45	100

Figura 3

Violencia psicológica en trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco



Nota: En cuanto a violencia psicológica de las trabajadoras de una municipalidad provincial de pasco el 96% logró el nivel bajo y el 4% el nivel medio. En consecuencia, sobresale el nivel bajo.

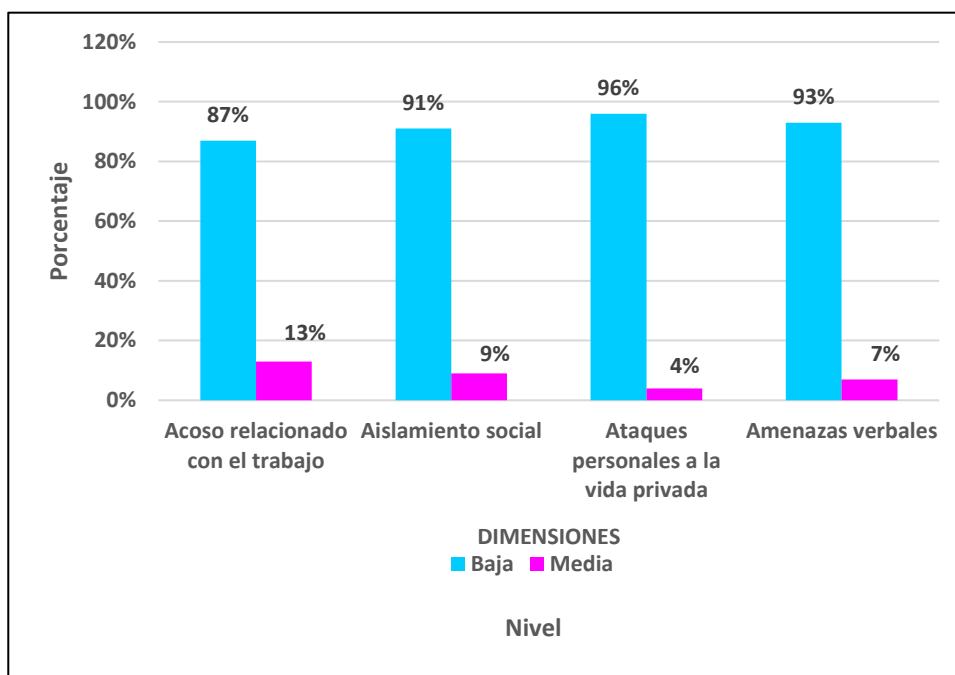
Tabla 4

Violencia psicológica por dimensiones en trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco

Intervalo	Nivel	DIMENSIONES							
		Acoso relacionado con el trabajo		Aislamiento social		Ataques personales a la vida privada		Amenazas verbales	
		f	%	f	%	F	%	f	%
0—3	Baja	39	87	41	91	43	96	42	93
4—6	Media	6	13	4	9	2	4	3	7
Total		45	100	45	100	45	100	45	100

Figura 4

Violencia psicológica por dimensiones en trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco



Nota: En relación a violencia psicológica por dimensiones en ataques personales a la vida privada el 96% nivel baja y el 13 nivel media; en amenazas verbales el 93% nivel baja y el 7% nivel media; en aislamiento social el 91% nivel baja y el 9% nivel media y en acoso relacionado con el trabajo el 87% nivel baja y el 13% nivel media. Por lo que la dimensión que destaca es ataques verbales a la vida privada con el 96% nivel baja.

Tabla 5

Prueba de mnormalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESEMPEÑO LABORAL	,085	45	,200*	,982	45	,683
VIOLENCIA PSICOLÓGICA	,146	45	,018	,865	45	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La prueba de normalidad presenta dos resultados, la prueba de Kolmogorov-Smirnov y la prueba de Shapiro-Wilk, se eligió esta última porque tiene menos de 50 grados de libertad que son la cantidad de datos independiente que han servido para calcular una estadística. En desempeño laboral el nivel de significancia es $,683 > ,05$ los datos siguen una distribución normal y en violencia psicológica el nivel de significancia fue de $,000 < ,05$ los datos no siguen una distribución normal por lo que se eligió la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 6

Prueba no paramétrica de Rho de Spearman

Correlación		VIOLENCIA PSICOLÓGICA	
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	-,444**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	45
	Recompensa y motivación	Coefficiente de correlación	-,313*
		Sig. (bilateral)	,037
		N	45
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	-,362*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	45
	Habilidades individuales	Coefficiente de correlación	-,320*
		Sig. (bilateral)	,032
		N	45
Actitud y comportamiento	Coefficiente de correlación	-,223	
	Sig. (bilateral)	,142	
	N	45	

**La correlación es significativa en el nivel 0.01(bilateral)

*La correlación es significativa en el nivel 0.05(bilateral)

Nota: La prueba no paramétrica de rho de Spearman permitió conocer la relación de las variables desempeño laboral y violencia psicológica de las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco logrando un coeficiente de correlación de -,444 que representa una correlación negativa moderada, las variables están asociadas en sentido inverso, es decir,

cuando una variable disminuye la otra aumenta y viceversa. Sobre la relación de las dimensiones de desempeño laboral y violencia psicológica en recompensa y motivación, clima laboral, habilidades individuales y actitud y comportamiento obtuvieron un coeficiente de correlación en todas ellas de negativa baja, si una dimensión disminuye la variable aumenta y viceversa, con los siguientes puntajes: $-.313$, $-.362$, $-.320$ y $-.223$

El rho de Spearman también permitió conocer la comprobación de la hipótesis nula que planteaba que el desempeño laboral no se relaciona significativamente con violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco logrando un nivel de significancia de $.002 < .05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, vale decir, el desempeño laboral si se relaciona significativamente con violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco. Sobre las hipótesis específicas nulas entre las dimensiones de desempeño laboral y violencia psicológica, en recompensa y motivación, clima laboral y habilidades individuales se obtuvo un nivel de significancia de $.037 < .05$, $.014 < .05$ y $.032 < .05$, rechazando las hipótesis específicas nula y aceptando las hipótesis específicas alternas. En actitud y comportamiento se obtuvo un nivel de significancia de $.142 > .05$, aceptando la hipótesis específica nulas.

IV. DISCUSIÓN

El desarrollo del presente tema comprende el análisis de la primera variable, desempeño laboral que según Jacobs et al. (2019) definen el desempeño laboral como la forma en que una persona alcanza los objetivos establecidos en relación con las tareas que realiza, evaluándose en función de los resultados obtenidos, las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco obtuvieron un nivel alto con el 84% que es bastante representativo dentro de una organización estatal. En la investigación de Uchuypoma (2024) sobre la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores de un banco comercial, se comprueba lo contrario, porque en sus resultados se obtuvo un R-Spearman con un $r=-0.816$ y un α menor al 0.05. Esto indica que, mientras mayor sea el nivel de mobbing que se da en la empresa, los trabajadores tendrán menor desempeño en sus funciones. Referente a las dimensiones de desempeño laboral en actitud y comportamiento que de acuerdo a *Commercium Plus* (2023) las actitudes hacia el trabajo, incluyendo la proactividad y la disposición para colaborar, son factores que impactan directamente en el desempeño laboral. Actitudes positivas suelen correlacionarse con un mejor rendimiento, logrando el nivel alto con un 98%, en habilidades individuales, *Commercium Plus* (2023) asevera que las competencias y habilidades específicas de los empleados son determinantes en su desempeño. Los modelos como AMO (Aptitudes, Motivación y Oportunidades) destacan la importancia de alinear estas habilidades con las expectativas organizacionales para maximizar el rendimiento, situándose en el nivel alto con el 93%, en clima laboral, *Commercium Plus* (2023) consiste en un ambiente de trabajo positivo y colaborativo es fundamental para el rendimiento. Factores como la comunicación efectiva y el apoyo entre colegas contribuyen significativamente a un clima laboral favorable, situándose en el nivel alto con el 60% y en recompensa y motivación *Commercium Plus* (2023), afirma que la motivación es un componente clave que afecta el desempeño laboral. Se ha identificado que la motivación intrínseca y extrínseca, junto con las recompensas adecuadas, incrementan el compromiso y la productividad de los empleados ubicándose en el nivel medio con el 60%. Por consiguiente, de las cuatro dimensiones las trabajadoras donde desempeñan mejor su labor son en las dimensiones actitud y comportamiento y habilidades individuales.

La segunda variable se refirió a la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco, de acuerdo a la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, es la acción u omisión, tendiente a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera

para su recuperación, los trabajadores manifiestan que el 96% es baja, siendo bastante positivo que la gran mayoría tengan esa opinión. Acerca de las dimensiones de violencia psicológica, en ataques personales a la vida privada son comportamientos que implican ofensas directas hacia la vida privada del individuo, tales como insultos o comentarios despectivos sobre aspectos personales. Estos ataques no solo buscan humillar a la persona, sino que también pueden tener un impacto devastador en su dignidad y salud mental. Este tipo de acoso puede ser realizado por compañeros o superiores y se considera una forma grave de hostigamiento, el 96% se ubican en el bajo, en amenazas verbales, son manifestaciones agresivas que implican intimidación o coacción hacia un empleado. Esto puede incluir gritos, insultos o advertencias sobre consecuencias negativas si no se cumplen ciertas expectativas. Las amenazas crean un ambiente laboral tenso y pueden llevar a situaciones de miedo constante para el trabajador afectado, contribuyendo a un clima general de hostilidad y vulnerabilidad, el 93% se localiza en el nivel bajo, en aislamiento social en el contexto laboral implica la exclusión deliberada de un empleado de actividades y decisiones importantes dentro de la organización. Esto puede manifestarse a través de la exclusión de reuniones, actividades sociales o incluso la falta de comunicación necesaria para el desempeño del trabajo. Este comportamiento busca socavar la autoestima del individuo y su sentido de pertenencia al grupo, lo que puede llevar a un deterioro significativo en su bienestar emocional y profesional, el 91% se situó en el nivel bajo y en acoso relacionado con el trabajo, conocido también como mobbing, se refiere a comportamientos hostiles y repetitivos en el entorno laboral que buscan menoscabar la integridad y la capacidad de un trabajador para desempeñar sus funciones. Este tipo de acoso puede incluir críticas sistemáticas, desinformación deliberada, sobrecarga de trabajo y asignación de tareas inadecuadas. El objetivo es crear un ambiente de trabajo hostil que dificulte la realización efectiva de las tareas asignadas, afectando tanto la salud mental como el rendimiento del empleado, el 87% se localizó en el nivel bajo. En consecuencia, de las cuatro dimensiones las tres primeras pasan el 90% que están en el nivel bajo y la dimensión acoso relacionado con el trabajo se situó en el nivel bajo con el 87%, que de acuerdo a los estudios de violencia psicológica es el que más predomina en los centros laborales con niveles altos que superan el 90%.

En relación a los resultados del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, la relación entre el desempeño laboral con violencia psicológica se obtuvo un coeficiente de correlación de $-0,444$ que es moderada y negativa siendo una relación inversa, en otras palabras, cuando una variable aumenta la otra disminuye y viceversa. En el caso de la investigación si la variable desempeño laboral aumenta la variable violencia psicológica disminuye. Acerca de la

relación de las dimensiones de desempeño laboral que son: recompensa y motivación, clima laboral, habilidades individuales y actitud y comportamiento y violencia psicológica obtuvieron un coeficiente de correlación negativo y bajo, que como se ha explicado si una dimensión aumenta la variable disminuye y viceversa, los puntajes son los siguientes: -,313, -,362, -,320 y -,223. Estos resultados coinciden con los de Cuentas y Torres (2024), en su investigación consistentes en el acoso sexual y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Tacna, concluyendo que el valor de la significancia bilateral es (0.002), el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de (-0.338*) lo que indica la existencia de una correlación negativa baja con un nivel de confianza del 98%. De igual manera en Castro y Flores (2023), elaboraron una investigación sobre el Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica en la ciudad de Lima, como conclusión el Rho de Spearman los resultados de la investigación arrojaron una evidencia de relación significativamente inversa ($r = -.428^{**}$) esto significaría que a mayor se presente el mobbing menor será la satisfacción laboral.

Respecto a la comprobación de la hipótesis nula sobre desempeño laboral y violencia psicológica se logró un nivel de significancia de $,002 < ,05$, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, vale decir, el desempeño valorar si se relaciona significativamente con violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial de Pasco. Confirmándose una vez más que si las trabajadoras tienen un desempeño laboral alto en su centro laboral es porque la violencia psicológica es baja. Con relación a las hipótesis específicas nulas al relacionar las dimensiones de desempeño laboral como son recompensa y motivación, clima laboral y habilidades individuales y violencia psicológica se alcanzó un nivel de significancia de $,037 < ,05$, $,014 < ,05$ y $,032 < ,05$, rechazando las hipótesis específicas nulas y aceptando las hipótesis específicas alternas, afirmando que si hay una relación significativa entre ellas. La dimensión actitud y comportamiento con violencia psicológica el nivel de significancia fue de $,223 > ,05$, aceptando la hipótesis nula, no hay una relación significativa entre ellas.

V. CONCLUSIONES

1. El objetivo general fue determinar que el desempeño laboral se relaciona con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024, logrando un coeficiente de correlación de Spearman de $-.444$, correlación negativa y moderada. El nivel de significancia fue de $.002 < .05$, rechazando la hipótesis nula
2. El primer objetivo específico fue establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión recompensa y motivación y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024, logrando un coeficiente de correlación de Spearman de $-.313$, correlación negativa y baja. El nivel de significancia fue de $.037 < .05$, rechazando la hipótesis específica nula.
3. El segundo objetivo específico fue establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión clima laboral y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024, logrando un coeficiente de correlación de Spearman de $-.362$, correlación negativa y baja. El nivel de significancia fue de $.014 < .05$, rechazando la hipótesis específica nula.
4. El tercer objetivo específico fue establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión habilidades individuales y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024, logrando un coeficiente de correlación de Spearman de $-.320$, correlación negativa y baja. El nivel de significancia fue de $.032 < .05$, rechazando la hipótesis específica nula.
5. El cuarto objetivo específico fue establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión actitud y comportamiento y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024, logrando un coeficiente de correlación de Spearman de $-.223$, correlación negativa y baja. El nivel de significancia fue de $.142 > .05$, aceptando la hipótesis específica nula.

VI. RECOMENDACIONES

1. El alcalde provincial debe programar capacitaciones a las trabajadoras en relación a las áreas donde laboran para mejorar el desempeño laboral sobre todo en las dimensiones recompensa y motivación y clima laboral de acuerdo a los resultados estadísticos obtenidos del presente estudio
2. El alcalde provincial debe promover charlas relacionadas a la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar con la finalidad de proteger a la trabajadora de sus derechos.
3. El área de asesoría legal de la municipalidad debe capacitar a las trabajadoras sobre como encaminar una denuncia sobre violencia.
4. Las trabajadoras de la municipalidad deben demostrar en todo momento idoneidad, laboral, practicar valores, ser solidarias, empáticas y estar siempre unidas para poder hacer frente a cualquier intento de violación de sus derechos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atanacio, L. y Huaroto, D. (2024). *Tecnoestrés, violencia laboral y flexibilidad psicológica en personas que trabajan de manera remota, Lima 2023*. Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/135650/Atanacio_BL-A-Huaroto_SDL-
- Ahumada, M., CastilloCarniglia, A. y Ansoleaga, E. (2021). *Acoso laboral y salud mental en trabajadores chilenos: el papel del género*. ResearchGate.
DOI:10.1590/0102-311x00037220
- Castro, R. y Flores, K. (2023). *Mobbing y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa farmacológica en la ciudad de Lima 2022*. Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114699/Castro_GRF-Flores_VK-SD.pdf?sequence=1
- Condor, E. (2023). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral en el personal administrativo de una dirección de salud, Pasco, 2023*. [Tesis de posgrado]. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125354/Condor_MER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Commercium Plus. (2023). *Desempeño Laboral. Revisión literaria*.
revistasacademicas.ucol.mx
- Córdova, J. y Atencio, A. (2023). *Estrés y su relación con las actitudes en estudiantes de enfermería durante el desarrollo del internado en contexto Covid-19. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*.
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/3230>
- Cuentas, C. y Torres, B. (2024). *El acoso sexual y su impacto en el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Ciudad Nueva, Tacna-2023*. Universidad José Carlos Mariategui. Facultad de Ciencias Jurídicas Empresariales y Pedagógicas.
https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2480/Cintya-Blanca_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=1&isAllowed=y escuela Profesional de Derecho.
- Cursalab. (2024). *6 Factores claves que influyen en el desempeño laboral.cursalab.io*

Desempeño laboral: revisión literaria. Revista UCOL.

https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#info

Chiavenato, I. (2020). *Desempeño Laboral y su Impacto en la Producción Empresarial*. [PDF].

Chávez, B. y Plasencia, H. (2024). *Asociación entre mobbing y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de La Banda de Shilcayo, San Martín – 2023*. Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/153017/Chavez_CBR-Plasencia_RHC-

Deudor, L. y Sinche, I. (2019). *Conocimientos y respeto a los derechos sexuales y reproductivos y la violencia de género en adolescentes atendidas en el Hospital María Auxiliadora – Lima*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/995>

Hernández R. y Mendoza, Ch. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial McGrawHill.

<file:///D:/LIBROS%20DE%20INVESTIGACION/ROBERTO%20HERNANDEZ%20METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20.pdf>

Hoyos, C. (2024). *Afectación del desempeño laboral por el acoso sexual a las trabajadoras de la Administración Central del Ministerio de Salud, 2023*. Universidad César Vallejo. Facultad de Derecho y Humanidades. Escuela Profesional de Derecho.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/143510/Hoyos_LCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jacobs et al. (2019). *En Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la...* [Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA].

López, V., Valenzuela, M. y Moreno, L. (2023). *Estudio del desempeño laboral de las trabajadoras afectadas por violencia de género*. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/378848379_Estudio_del_desempeno_laboral_de_las_trabajadoras_afectadas_por_violencia_de_genero?enrichId=rgreq-9072fff57a454082e07b8354d1b46df8-XXX&enrichSource=Y292ZZXJQYWdlOzM3ODg0ODM3OTtBUzoxMTQzMtI4MTIyODQ0OTM3M0AxNzEwMDE3Nzg1MzIy&el=1_x_3

Ley N° 30364. *LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR.*

https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/wp-content/uploads/2019/02/Ley3036_erradicarviolencia.pdf

Monago, M. y Rojas, A. (2019). *Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de Salud Huariaca – Pasco, 2017.* Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/924>

Motowidlo, S.J., Borman, W.C., & Schmit, M.J. (1997). *Teoría del desempeño laboral. En Investigaciones sobre rendimiento.*

Navarro, M. (2021). *Violencia de género y autoestima en mujeres del sector 5 columna Pasco - distrito Yanacancha - provincia de Pasco – 2021.* Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias e la salud. Escuela Profesional de Psicología.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74224/Navarro_DLC_MA-SD.pdf?sequence=1

Palomo-Chávez, J., Castro-Guijarro, J. e Ibararán-Rodríguez, T. (2024). *La Violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo. Ciencias administrativas teoría y praxis.* Cienc. adm. teor. prax. vol.19 no.2 Ciudad Victoria jul./dic. 2023 Epub 27-Mayo-2024.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2683-14652023000200097

Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W y Silva, G. (2023)

Raraz, Q. (2023) *Estrés laboral y desempeño laboral en personal administrativo en un Hospital de Cerro de Pasco, 2023.* Universidad Norbert Wiener. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Académica Profesional de Enfermería.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10991/T061_04075212_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Redalyc. (2023). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo.*

redalyc.org

Romero, S. (2022). *Mobbing y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas, Lima Metropolitana, 2022.* Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela Profesional de Psicología.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89537/Romero_SST-SD.pdf?sequence=1

- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2013). *Administración*. Pearson.
- Rueda, P. (2023). Teorías del desempeño laboral: Comprendiendo las dinámicas del rendimiento en el trabajo. Blog buk. Última actualización diciembre 14, 2023.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. Lima
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Vargas-Salgado, M. y Márquez-Rodríguez, B. (2023). *Análisis de la Violencia Laboral en una Muestra de Trabajadores de la Frontera Norte de Chihuahua*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* Septiembre-Octubre, 2023, Volumen 7, Número 5
file:///C:/Users/daltat-pc/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaViolenciaLaboralEnUnaMuestraDeTrabajad-9482071.pdf
- Uchuypoma, L. (2024) *Relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Banco de Crédito del Perú, agencias: Breña, Cajamarca y Real Plaza, sede Huancayo, 2022*. Universidad Continental. Facultad de Ciencias de la Empresa. Escuela Académica Profesional de Administración y Recursos humanos.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15482/1/IV_FCE_318TE_Uchuypoma_Silva_2024.pdf
- Urías-Aguirre, K. y Montes, C. (2023). *Violencia laboral y acoso psicológico en mujeres profesionistas: análisis en profesoras investigadoras de México*. *Revista SOMEPSO*. Vol.8, núm.1, enero-junio (2023).
file:///C:/Users/daltat-pc/Downloads/159-Texto%20del%20escrito-542-1-10-20230628%20(2).pdf

ANEXOS

ANEXO 01: Instrumentos de recolección de la información

CUESTIONARIO DE VIOLENCIA PSICOLÓGICA

INSTITUCIÓN ESTATAL: Municipalidad Provincial de Pasco

NOMBRES Y APELLIDOS:.....

CARGO QUE DESEMPEÑA:.....FECHA:.....

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada uno de los ítems y marque con una “X” la respuesta que crea conveniente:

Nº	ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	ACOSO RELACIONADO CON EL TRABAJO			
1	He recibido críticas constantes y desproporcionadas sobre mi trabajo			
2	Se me asignan tareas que son imposibles de cumplir dentro del tiempo estipulado			
3	Me siento desinformado sobre mis responsabilidades y objetivos laborales			
4	Mis compañeros o superiores interrumpen o obstaculizan mi trabajo de manera intencionada			
5	He notado que se me excluye de proyectos importantes sin justificación			
	AISLAMIENTO SOCIAL			
6	Me siento excluido de las actividades sociales del equipo o la empresa			
7	Mis compañeros no me incluyen en conversaciones o discusiones laborales			
8	He sido ignorado en reuniones o no se me ha permitido participar.			
9	No recibo apoyo ni colaboración de mis colegas en mis tareas diarias			
10	Siento que no tengo un lugar en el equipo o la organización			
	ATAQUES PERSONALES A LA VIDA PRIVADA			
11	He recibido comentarios despectivos sobre mi vida personal por parte de compañeros o superiores.			
12	Se han hecho burlas sobre aspectos personales que me afectan emocionalmente			
13	Mis compañeros han compartido información privada sobre mí sin mi consentimiento			
14	Me han insultado directamente en el lugar de trabajo			
15	He sentido que mis valores y creencias han sido atacados verbalmente en el entorno laboral			
	AMENAZAS VERBALES			

16	He recibido amenazas directas relacionadas con mi desempeño laboral.			
17	Me han gritado o agredido verbalmente en el trabajo			
18	Se me ha advertido sobre consecuencias negativas si no cumplo con ciertas expectativas			
19	He sentido miedo por lo que podría ocurrir si no sigo instrucciones dadas por un superior.			
20	Mis compañeros utilizan un lenguaje intimidante hacia mí en situaciones laborales			

¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

INSTITUCIÓN ESTATAL: Municipalidad Provincial de Pasco

NOMBRES Y APELLIDOS.....:

CARGO QUE DESEMPEÑA:.....FECHA:.....

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada uno de los ítems y escriba una “X” la alternativa que creas conveniente.

N°	ÍTEMES	Nunca (0)	A veces (1)	Siempre (2)
	1. RECOMPENSAS Y MOTIVACIÓN			
1	Mi trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente por la organización			
2	Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.			
3	La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.			
4	La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.			
5	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan.			
	2. CLIMA LABORAL			
6	El ambiente de trabajo es positivo y fomenta la colaboración entre compañeros.			
7	Me siento cómodo compartiendo mis ideas y opiniones en el equipo.			
8	La comunicación entre los miembros del equipo es efectiva y abierta.			
9	La dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados			
10	Hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal en mi entorno laboral			
	3. HABILIDADES INDIVIDUALES			
11	Tengo las habilidades necesarias para realizar mis tareas de manera efectiva			
12	Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen en mi trabajo.			
13	Busco constantemente oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales			
14	La formación y capacitación que he recibido son adecuadas para mi desarrollo laboral.			
15	Estoy seguro de mis capacidades para contribuir al éxito del equipo			
	4. ACTITUD Y COMPORTAMIENTO			
16	Mantengo una actitud positiva frente a los retos laborales			
17	Soy proactivo al buscar soluciones a los problemas que surgen en mi trabajo			

18	Trato a mis compañeros con respeto y consideración en todo momento			
19	Estoy dispuesto a ayudar a mis colegas cuando lo necesitan.			
20	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de ética profesional en mis acciones diarias			

¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

ANEXO 02: Fichas técnicas

Ficha técnica de la variable 1.

Nombre del Instrumento:	Cuestionario sobre variable 1.
Autor y año	Sánchez, Reyes y Mejía, (2018)-Lima, Perú.
Objetivo del instrumento	Determinar el Desempeño laboral de los encuestados.
Usuarios:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Pasco.
Forma de administración	Directa (presencial) y online (Google forms)
Validez	El instrumento que se busca aplicar es confiable en merito a la utilización del método del juicio de expertos.
Confiabilidad	0,962 coeficiente de Alfa de Cronbach

Ficha técnica de la variable 2

Nombre del Instrumento:	Cuestionario sobre variable 2.
Autor y año	Sánchez, Reyes y Mejía, (2018) Lima – Perú.
Objetivo del instrumento	Determinar la violencia psicológica de los encuestados.
Usuarios:	Trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Pasco.
Forma de administración	Directa (presencial) y online (Google forms)
Validez	El instrumento que se busca aplicar es confiable en merito a la utilización del método del juicio de expertos.
Confiabilidad	0, 815 coeficiente Alfa de Cronbach.

ANEXO 03: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Desempeño Laboral	Chiavenato (2020) describe el desempeño laboral “como acciones o comportamientos observables que son cruciales para alcanzar los objetivos organizacionales.	Esta definición enfatiza la relación entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos en un tiempo determinado.	Recompensas y motivación	Nunca, a veces, Siempre.	Del ítem 01 al 05	Cuestionario	Ordinal
			Clima Laboral	Nunca, a veces, Siempre.	Del ítem 06 al 10.		
			Habilidades Individuales	Nunca, a veces, Siempre.	Del ítem 11 al 15		
			Actitud y Comportamiento	Nunca, a veces, Siempre.	Del ítem 16 al 20		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Violencia Psicológica	Poalacin-Iza y Bermúdez-Santana (2023) “aquella acción violenta o contra el natural modo de proceder y esta acción violenta por lo general se manifiesta en el uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo, de ahí que quien ejercita la violencia para lograr tal fin puede recurrir a distintos mecanismos como la violencia física, es decir, por la fuerza; la violencia psicológica, que sería por intimidación, es decir, poniendo miedos”	Es una acción que lastima con la intención de dominar y ejercer poder	Acoso con el trabajo.		1, 2, 3, 4 y 5.	Cuestionario	Ordinal
			Aislamiento social.		6, 7, 8, 9 y 10		
			Ataques personales a la vida personal.		11, 12, 13, 14 y 15.		
			Amenazas verbales.		16, 17, 18, 19 y 20.		

ANEXO 04: Carta de presentación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Trujillo, 11 de diciembre de
2024.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1966-2024/UCT-EPG-D

Abog. Julio Cesar Rupay Malpartida
ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO

De mi mayor consideración;


Es grato dirigirme a usted en nombre de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI" para presentarle a **Carolina Gloria Cabello Ruiz**, identificado con DNI N° **40336533**, y **Leticia Del Rosario Rodriguez Guevara**, identificado con DNI N° **41194863**, estudiantes del Programa de Maestría en Intervención en Violencia Contra las Mujeres de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulada: **DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2024.**

Le presento a **Carolina Gloria Cabello Ruiz** y **Leticia Del Rosario Rodriguez Guevara** para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente,




Dr. Jorge Luis Brenis Exebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

ANEXO 05: Carta de autorización

--	--	--	--	--	--	--	--

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"AÑO DE LAS MUJERES ROJAS DEL DEPARTAMENTO DE PASCO"

Cerro de Pasco, diciembre 17 del 2024

CARTA N° 0399-2024-HMPP-A-GM-GAF/QRH

Señora:
Carolina Gloria CABELLO RUIZ
Ciudad:

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
REFERENCIA : CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1966-2024/UCT-EPG-D

Por medio de la presente, expreso el cordial saludo a nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Honorable Municipalidad Provincial de Pasco, a la vez habiendo recibido su documento de la referencia, se le autoriza desarrollar el Proyecto de Investigación titulado "DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO", en nuestra entidad, por lo cual deberá constituirse a la Oficina de la Defensoría Municipal del Niño y del Adolescente, para las coordinaciones correspondientes.

Sin otro en particular, propicio para expresar nuestra gratitud.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
Lic. Milor ALJAGA ANDEL
JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Un futuro diferente

www.gob.pe/municipalpasco J. San Cristóbal S/N - Plazuela Municipal - Chaupimarc

Anexo 06 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, Carolina Gloria Cabello y Leticia del Rosario Rodríguez Guevara; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con, **Desempeño Laboral y la violencia Psicológica**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Barrera Javier Rojas

FIRMA: 

Fecha: 17 / 12 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, **Carolina Gloria Cabello** y **Leticia del Rosario Rodríguez Guevara**; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con, **Desempeño Laboral y la violencia Psicológica**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Glوريا Manuela Villegas

FIRMA:



Fecha: 17 / 12 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, **Carolina Gloria Cabello y Leticia del Rosario Rodríguez Guevara**; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con, **Desempeño Laboral y la violencia Psicológica**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Doris Mijera Encarnación

FIRMA:



Fecha: 17 / 12 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, **Carolina Gloria Cabello y Leticia del Rosario Rodríguez Guevara**; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con, **Desempeño Laboral y la violencia Posológica**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Georgiana Fleiza Barajas

FIRMA:

Barajas

Fecha: 17 / 12 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, **Carolina Gloria Cabello** y **Leticia del Rosario Rodriguez Guevara**; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con, **Desempeño Laboral y la violencia Psicológica**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Yolanda Vicky Develo Pineda

FIRMA:



Fecha: 17 / 12 / 2024

ANEXO 07: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONE	METODOLOGÍA
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LAS</p>	<p>¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con la violencia psicológica de las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco, 2024?</p>	<p>Determinar que el desempeño laboral se relaciona con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco2 024</p>	<p>El desempeño laboral si se relaciona significativamente con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco, 2024.</p>	<p>VARIABLE 1: Desempeño Laboral</p>	<p>Recompensas y motivación Clima Laboral Habilidades Individuales</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El tipo de investigación es básico y el diseño es correlacional. El enfoque de la investigación es cuantitativo y de alcance correlacional.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población:</p>
	<p>Problemas Específicos</p>	<p>Objetivos Específicos</p>	<p>Hipótesis Especificas</p>			
	<p>¿Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión recompensa y motivación y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024?</p>	<p>Establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión recompensa y motivación y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024.</p>	<p>El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024.</p>			

	<p>¿Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión clima laboral y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión habilidades individuales y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024?</p> <p>Cuál es la relación de desempeño laboral en la dimensión actitud y comportamiento y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024?</p>	<p>Establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión clima laboral y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024.</p> <p>Establecer la relación de desempeño laboral en la dimensión habilidades individuales y violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024.</p>	<p>El desempeño laboral si se relaciona significativamente con la violencia psicológica en las trabajadoras de una municipalidad provincial Pasco 2024.</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Violencia Psicológica</p>	<p>Acoso con el trabajo. Aislamiento social. Ataques personales a la vida personal. Amenazas verbales.</p>	<p>Está constituida por los 280 trabajadoras de la Municipalidad provincial de Pasco Muestra: 45 trabajadoras</p>
--	---	--	---	--	--	--

ANEXO 8: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

YO Karen Jeanette Kieffer, con DNI N° _____, de profesión Psicóloga académico _____, con código de colegiatura _____, Labor que ejerz actualmente como _____ en la Institución _____

Por el el y el/los ítems cuyo se utilice los dos variables los el para planteada las _____ ay (estudiantes, docentes, administrativos, otros)

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuados (X) —Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Trujillo, a los _____ días del mes d _____

del 202.4.

Apellidos y nombres

DNI: _____ Firmar..



Karen J. Kieffer Mont
PSICÓLOGA CLÍNICA
RNE. 586

Ir .i° 389t5

VIOLENCIA PSICOLOGICA

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MM — Mu y adecuado (X) 13A — Ba. tante adecuado A — Adecuado Pr - Poco adecuado NA — No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejor

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	M A	B A	A	P M	N A	
1	He recibido críticas constantes y desproporcionadas sobre trabajo.	mi X					
2	Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	X					
3	La organización de mis tareas proviene en gran parte de las directrices de la organización.	X					
4	La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	X					
5	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan.	X					
6	Me siento excluido de las actividades sociales del equipo o la empresa.	X					
7	Mis compañeros no me incluyen en conversaciones o discusiones laborales.	X					
8	He sido ignorado en reuniones o no se me ha permitido participar.	X					
9	La falta de apoyo ni colaboración de mis colegas en mis actividades.	X					
10	Siento que no tengo un lugar en el equipo o la organización.	X					
11	He recibido comentarios despectivos sobre mi vida personal por parte de compañeros o superiores.	X					
12	Se han hecho burlas sobre aspectos personales que me afectan emocionalmente.	X					
13	Mis compañeros han compartido información privada sobre mí sin mi consentimiento.	X					
14	Me han insultado déctamente en el lugar de trabajo.	X					
15	He sentido que mis valores y creencias han sido atacados verbalmente en el entorno laboral.	X					
16	He recibido amenazas directas relacionadas con mi desempeño laboral.	X					
17	Me han gritado o agredido verbalmente en el trabajo.	X					
18	Se me ha advertido sobre consecuencias negativas si no cumplo con ciertas expectativas.	X					
19	He sentido miedo por lo que podría ocurrir si no sigo instrucciones dadas por un superior.	X					
20	Mis compañeros utilizan un lenguaje intimidante hacia mí en situaciones laborales.	X					
Total:		20					

EvaluaGo por: (Apellidos y Nombres)

Karlen Montoya Karlen Feamotta

Fecha: 18-12-2024

Firma:

[Firma]
 Dr. Karlen J. Kuffner Montoya
 PSICOLOGA CLINICA
 C.Ps.P 38915 RNE. 581

DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones de Evaluación de ítems- Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que se úna su criterio, cumpla o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA — Muy adecuada (X) BA — Bastante adecuada A — Adecuada PA — Poco adecuada NA — No adecuada

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
N°	Ítems	M A	B A	A	P A	N A	_____
1	Mi trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente por la organización.	X					
2	Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	X					
3	La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.	X					
4	La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	X					
5	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan.	X					
6	El ambiente de trabajo es positivo y fomenta la colaboración entre compañeros.	X					
7	Me siento cómodo compartiendo mis ideas y opiniones en el equipo.	X					
8	La comunicación entre los miembros del equipo es efectiva y abierta.	X					
9	La dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus Empleados.	X					
10	Hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal en mi entorno laboral.	X					
11	Tengo las habilidades necesarias para realizar mis tareas de manera efectiva.	X					
12	Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen en mi trabajo.	X					
13	Busco constantemente oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales.	X					
14	La formación y capacitación que he recibido son adecuadas para mi desarrollo laboral.	X					
15	Estoy seguro de mis capacidades para contribuir al éxito del equipo.	X					
16	Mantengo una actitud positiva frente a los retos laborales.	X					
17	Soy proactivo al buscar soluciones a los problemas que surgen en mi trabajo.	X					
18	Trato a mis compañeros con respeto y consideración en todo momento.	X					
19	Estoy dispuesto a ayudar a mis colegas cuando lo necesitan.	X					
20	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de ética profesional en mis acciones diarias.	X					
Total:		20					■■■

Krisler Alvarado Keren
Keren Alvarado

rfidlltlb ptf': (npellt2b8 ¥' P4bñDI'cS)

Fecha: 10-12-2024

Firma:

Keren Alvarado Keren
PSICÓLOGA CLÍNICA
C.P.S.P 36915 CHNICAS


07486924

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ned ^e		
			SU	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	RECOMPENSAS Y MOTIVACIÓN	Mi trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente por la organización	1	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	2	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	4	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan	5	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	CLIMA LABORAL	El ambiente de trabajo es positivo y fomenta la colaboración entre compañeros.	6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Me siento cómodo compartiendo mis ideas y opiniones en el equipo	7	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		La comunicación entre los miembros del equipo es efectiva y abierta.	8	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		La dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados	9	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal en mi entorno laboral.	10	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	HABILIDADES INDIVIDUALES	Tengo las habilidades necesarias para realizar mis tareas de manera efectiva.	11	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Me siento capaz de enfrentar los desafíos	12	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Busco constantemente oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales.	13	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		La formación y capacitación que he recibido son adecuadas para mi desarrollo laboral.	14	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Me siento capaz de contribuir al desarrollo de la organización	15	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	ACTITUD Y COMPORTAMIENTO	Mantengo una actitud positiva frente a los retos laborales	16	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Soy proactivo al buscar soluciones a los problemas que surgen en mi trabajo.	17	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Trato a mis compañeros con respeto y consideración en todo momento.	18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Estoy dispuesto a ayudar a mis colegas cuando lo necesitan.	19	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		Me esfuerzo por mantener un alto nivel de ética Profesional en mis acciones diarias.	20	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VIOLENCIA PSICOLÓGICA	ACOSO RELACIONADO CON EL TRABAJO	He recibido críticas constantes y desproporcionadas sobre mi trabajo.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Se me asignan tareas que son imposibles de cumplir dentro del tiempo estipulado.	2	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Me siento desinformado sobre mis responsabilidades y objetivos laborales.	3	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Mis compañeros o superiores intencionalmente me obstaculizan mi trabajo de manera intencionada.	4	<input checked="" type="checkbox"/>	
		He notado que se me excluye de proyectos importantes sin justificación.	5	<input checked="" type="checkbox"/>	
	 AISLAMIENTO SOCIAL	Me siento excluido de las actividades sociales del equipo o la empresa	6	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Mis compañeros no me incluyen en conversaciones o discusiones laborales	7	<input checked="" type="checkbox"/>	
		He sido ignorado en reuniones o no se me ha permitido participar.	8	<input checked="" type="checkbox"/>	
		No recibo apoyo ni colaboración de mis colegas en mis tareas diarias.	9	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Siento que no tengo un lugar en el equipo o la organización.	10	<input checked="" type="checkbox"/>	
	ATAQUES PERSONALES A LA VIDA PRIVADA	He recibido comentarios despectivos sobre mi vida personal por parte de compañeros o superiores.	11	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Se han hecho burlas sobre aspectos personales que me afectan emocionalmente	12	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Mis compañeros han compartido información privada sobre mí sin mi consentimiento	13	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Me han insultado directamente en el lugar de trabajo.	14	<input checked="" type="checkbox"/>	
		He sentido que mis valores y creencias han sido atacados verbalmente en el entorno laboral	15	<input checked="" type="checkbox"/>	
	AMENAZAS VERBALES	He recibido amenazas directas relacionadas con el desempeño laboral	16	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Me han gritado o agredido verbalmente en el trabajo.	17	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Se me ha advertido sobre consecuencias negativas si no cumpla con ciertas expectativas	18	<input checked="" type="checkbox"/>	
		He sentido miedo por lo que podría ocurrir si no sigo instrucciones dadas por un superior.	19	<input checked="" type="checkbox"/>	
		Mis compañeros utilizan un lenguaje intimidante hacia mí en situaciones laborales.	20	<input checked="" type="checkbox"/>	



Mg. Karen J. Kieffer Montoya
PSICÓLOGA CLÍNICA
C.Ps.P 38915 RNE. 586

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Sara Esther Richard Pérez, con DNI N° 4 0 9 5 5 2 2 8 , de profesión Psicóloga, grado académico de maestra en Educación con Mención en Psicología Educativa, con código de colegiatura 11765, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Universidad Peruana Unión.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA**, cuyo propósito es medir el desempeño laboral y la violencia psicológica, a los efectos de su aplicación en las trabajadoras de la Municipalidad Provincial de Pasco 2024

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (4) BA=Bastante adecuado (3) A= Adecuado (2) PA= Poco adecuado (1) No adecuado (0)

Trujillo, a los 20 días del mes de DICIEMBRE del 2024

Apellidos y nombres: Sara Esther Richard Pérez DNI: 40955228 Firma: 

DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado (X) / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	M A	BA	A	PA	N A	
1	Mi trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente por la organización	X					
2	Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	X					
3	La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.	X					
4	La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	X					
5	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan	X					
6	El ambiente de trabajo es positivo y fomenta la colaboración entre compañeros.	X					
7	Me siento cómodo compartiendo mis ideas y opiniones en el equipo	X					
8	La comunicación entre los miembros del equipo es efectiva y abierta.	X					
9	La dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados	X					
10	Hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal en mi entorno laboral.	X					
11	Tengo las habilidades necesarias para realizar mis tareas de manera efectiva.	X					

12	Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen en mi trabajo.	X					
13	Busco constantemente oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales.	X					
14	La formación y capacitación que he recibido son adecuadas para mi desarrollo laboral.	X					
15	Estoy seguro de mis capacidades para contribuir al éxito del equipo.	X					
16	Mantengo una actitud positiva frente a los retos laborales.	X					
17	Soy proactivo al buscar soluciones a los problemas que surgen en mi trabajo.	X					Proactiva (Revisar todos los ítems que solo se aplicará a damas)
18	Trato a mis compañeros con respeto y consideración en todo momento.	X					
19	Estoy dispuesto a ayudar a mis colegas cuando lo necesitan.	X					
20	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de ética Profesional en mis acciones diarias.	X					
Total:		20					Considerar que solo son damas en la redacción de los ítems.

Evaluado por: Mg. Sara Esther Richard Pérez

D.N.I.: 40955228 Fecha: 20/12/2024 Firma:



Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	M A	BA	A	PA	NA	
1	He recibido críticas constantes y desproporcionadas sobre mi trabajo.	X					
2	Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	X					
3	La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.	X					
4	La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	X					
5	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan	X					
6	Me siento excluido de las actividades sociales del equipo o la empre	X					
7	Mis compañeros no me incluyen en conversaciones o discusiones laborales	X					
8	He sido ignorado en reuniones o no se me ha permitido participar.	X					
9	No recibo apoyo ni colaboración de mis colegas en mis tareas diarias.	X					
10	Siento que no tengo un lugar en el equipo o la organización.	X					
11	He recibido comentarios despectivos sobre mi vida personal por parte de compañeros o superiores.	X					
12	Se han hecho burlas sobre aspectos personales que me afectan emocionalmente	X					
13	Mis compañeros han compartido información privada sobre mí sin mi consentimiento	X					
14	Me han insultado directamente en el lugar de trabajo.	X					
15	He sentido que mis valores y creencias han sido atacados verbalmente en el entorno laboral	X					
16	He recibido amenazas directas relacionadas con mi desempeño laboral.	X					

17	Me han gritado o agredido verbalmente en el trabajo.	X					
18	Se me ha advertido sobre consecuencias negativas sino cumpla con ciertas expectativas	X					
19	He sentido miedo por lo que podría ocurrir si no sigo instrucciones dadas por un superior.	X					
20	Mis compañeros utilizan un lenguaje intimidante hacia mí en situaciones laborales.	X					
Total:		20					

VIOLENCIA PSICOLOGICA

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado (X) / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Evaluado por: Mg. Sara Esther Richard Pérez

D.N.I.: 40955228 Fecha: 20/12/2024 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Brenda Antonella Huanani Villegas, con DNI N° 73503692, de profesión Psicóloga, grado académico Magíster, con código de colegiatura 31017, labor que ejerzo actualmente como Psicóloga escolar, en la Institución I.E N° 7058 "María de Fátima".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Desempeño Laboral y Violencia Psicológica, cuyo propósito es medir, a los efectos de su aplicación a (estudiantes, docentes, administrativos, otros) de el desempeño laboral y violencia psicológica.


Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyó en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	X				
4. Congruencia con los indicadores.	X				
5. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 21 días del mes de diciembre del 2024

Apellidos y nombres: Huanani Villegas, Brenda Antonella DNI: 73503692 Firma: 

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Nº de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
DESEMPEÑO LABORAL	RECOMPENSAS Y MOTIVACIÓN	Mi trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente por la organización	1	X	
		Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	2	X	
		La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.	3	X	
		La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	4	X	
		Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan	5	X	
	CLIMA LABORAL	El ambiente de trabajo es positivo y fomenta la colaboración entre compañeros.	6	X	
		Me siento cómodo compartiendo mis ideas y opiniones en el equipo	7	X	
		La comunicación entre los miembros del equipo es efectiva y abierta.	8	X	
		La dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados	9	X	
		Hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal en mi entorno laboral.	10	X	
	HABILIDADES INDIVIDUALES	Tengo las habilidades necesarias para realizar mis tareas de manera efectiva.	11	X	
		Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen en mi trabajo.	12	X	
		Busco constantemente oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales.	13	X	
		La formación y capacitación que he recibido son adecuadas para mi desarrollo laboral.	14	X	
		Estoy seguro de mis capacidades para contribuir al éxito del equipo.	15	X	
	ACTITUD Y COMPORTAMIENTO	Mantengo una actitud positiva frente a los retos laborales.	16	X	
		Soy proactivo al buscar soluciones a los problemas que surgen en mi trabajo.	17	X	
		Trato a mis compañeros con respeto y consideración en todo momento.	18	X	
		Estoy dispuesto a ayudar a mis colegas cuando lo necesitan.	19	X	
		Me esfuerzo por mantener un alto nivel de ética Profesional en mis acciones diarias.	20	X	
		He recibido críticas constantes y desproporcionadas sobre mi trabajo.	1	X	

VIOLENCIA PSICOLÓGI CA	ACOSO RELACIONADO CON EL TRABAJO	Se me asignan tareas que son imposibles de cumplir dentro del tiempo estipulado.	2	X	
		Me siento desinformado sobre mis responsabilidades y objetivos laborales.	3	X	
		Mis compañeros o superiores interrumpen o Obstaculizan mi trabajo de manera intencionada.	4	X	
		He notado que se me excluye de proyectos importantes sin justificación.	5	X	
	AISLAMIENTO SOCIAL	Me siento excluido de las actividades sociales del equipo o la empresa	6	X	
		Mis compañeros no me incluyen en conversaciones o discusiones laborales	7	X	
		He sido ignorado en reuniones o no se me ha permitido participar.	8	X	
		No recibo apoyo ni colaboración de mis colegas en mis tareas diarias.	9	X	
		Siento que no tengo un lugar en el equipo o la organización.	10	X	
	ATAQUES PERSONALES A LA VIDA PRIVADA	He recibido comentarios despectivos sobre mi vida personal por parte de compañeros o superiores.	11	X	
		Se han hecho burlas sobre aspectos personales que me afectan emocionalmente	12	X	
		Mis compañeros han compartido información privada sobre mí sin mi consentimiento	13	X	
		Me han insultado directamente en el lugar de trabajo.	14	X	
		He sentido que mis valores y creencias han sido atacados verbalmente en el entorno laboral	15	X	
	AMENAZAS VERBALES	He recibido amenazas directas relacionadas con mi desempeño laboral.	16	X	
		Me han gritado o agredido verbalmente en el trabajo.	17	X	
		Se me ha advertido sobre consecuencias negativas sino cumpla con ciertas expectativas	18	X	
		He sentido miedo por lo que podría ocurrir si no sigo instrucciones dadas por un superior.	19	X	
		Mis compañeros utilizan un lenguaje intimidante hacia mí en situaciones laborales.	20	X	

DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado (X) / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	Mi trabajo es reconocido y recompensado adecuadamente por la organización	X					
2	Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	X					
3	La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.	X					
4	La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	X					
5	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan	X					Colocar punto final.
6	El ambiente de trabajo es positivo y fomenta la colaboración entre compañeros.	X					
7	Me siento cómodo compartiendo mis ideas y opiniones en el equipo	X					
8	La comunicación entre los miembros del equipo es efectiva y abierta.	X					
9	La dirección de la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados	X					Colocar punto final.
10	Hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal en mi entorno laboral.	X					
11	Tengo las habilidades necesarias para realizar mis tareas de manera efectiva.	X					
12	Me siento capacitado para enfrentar los desafíos que surgen en mi trabajo.	X					
13	Busco constantemente oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales.	X					
14	La formación y capacitación que he recibido son adecuadas para mi desarrollo laboral.	X					
15	Estoy seguro de mis capacidades para contribuir al éxito del equipo.	X					
16	Mantengo una actitud positiva frente a los retos laborales.	X					
17	Soy proactivo al buscar soluciones a los problemas que surgen en mi trabajo.	X					
18	Trato a mis compañeros con respeto y consideración en todo momento.	X					
19	Estoy dispuesto a ayudar a mis colegas cuando lo necesitan.	X					
20	Me esfuerzo por mantener un alto nivel de ética Profesional en mis acciones diarias.	X					Profesional con minúscula.
Total:		20					

Evaluado

por:

Huamán Villegas, Brenda Antonella

Nombres)

73503692

21/12/24

D.N.I.: _____

Fecha: _____

Firma:



VIOLENCIA PSICOLOGICA

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado (X) / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Items	MA	BA	A	PA	NA	
1	He recibido críticas constantes y desproporcionadas sobre mi trabajo.	X					
2	Siento que las recompensas que recibo son justas en relación con mi esfuerzo.	X					
3	La motivación para realizar mis tareas proviene en gran parte de las recompensas que recibo.	X					
4	La organización ofrece incentivos que realmente me motivan a mejorar mi desempeño.	X					
5	Estoy satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional que se me brindan	X					
6	Me siento excluido de las actividades sociales del equipo o la empre	X					Corregir la <u>palabra</u> final que nomesta completa.
7	Mis compañeros no me incluyen en conversaciones o discusiones Laborales	X					
8	He sido ignorado en reuniones o no se me ha permitido participar.	X					
9	No recibo apoyo ni colaboración de mis colegas en mis tareas diarias.	X					
10	Siento que no tengo un lugar en el equipo o la organización.	X					
11	He recibido comentarios despectivos sobre mi vida personal por parte de compañeros o superiores.	X					
12	Se han hecho burlas sobre aspectos personales que me afectan emocionalmente	X					Colocar el punto final.
13	Mis compañeros han compartido información privada sobre mí sin mi consentimiento	X					Colocar el punto final.
14	Me han insultado directamente en el lugar de trabajo.	X					
15	He sentido que mis valores y creencias han sido atacados verbalmente en el entorno laboral	X					Colocar el punto final.
16	He recibido amenazas directas relacionadas con mi desempeño laboral.	X					
17	Me han gritado o agredido verbalmente en el trabajo.	X					
18	Se me ha advertido sobre consecuencias negativas sino cumplo con ciertas expectativas	X					
19	He sentido miedo por lo que podría ocurrir si no sigo instrucciones dadas por un superior.	X					
20	Mis compañeros utilizan un lenguaje intimidante hacia mí en situaciones laborales.	X					
Total:		20					

Evaluado

por:

Huancapillitas, Brenda Antonella

Nombres)

73503692

21/12/24

[Firma]

ANEXO 9: Reporte Turnitin

DESEMPEÑO LABORAL Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA EN LAS TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PASCO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

13% INDICE DE SIMILITUD	10% FUENTES DE INTERNET	1% PUBLICACIONES	7% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	www.defensoria.gob.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD, UNAD Trabajo del estudiante	2%
5	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
6	ciencialatina.org Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
9	remca.umet.edu.ec Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
11	revistasomepso.org Fuente de Internet	1%
12	dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.org Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo