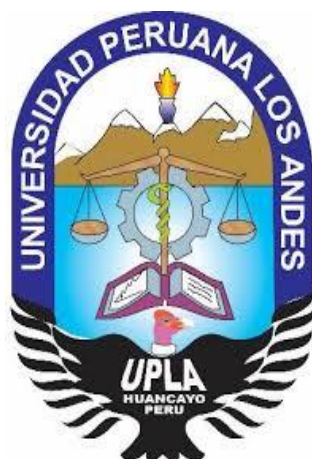


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mobbing y Desempeño Laboral en los Servidores Públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Para Optar	: Grado Académico de Bachiller en Administración y Sistemas
Autor(es)	: Ángela Rosmery Crispín Núñez : Milca Lita Mendoza Bonifacio
Asesor	: Mg. Graciela Soledad Verastegui Velásquez
Línea de Investigación Institucional	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Trabajo de Investigación	: Artículo Científico

Huancayo - Perú
2021

MOBBING Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL JUNÍN, 2020.

CRISPIN NUÑEZ, Angela Rosmary
MENDOZA BONIFACIO, Milca Lita

I. RESUMEN

El presente estudio tuvo como problema de investigación ¿Qué relación existe entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020?, y por objetivo general: determinar la relación que existe entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos de dicha institución. Por ende, se planteó la hipótesis siguiente: existe relación directa y significativa entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín. Metodológicamente le corresponde al método general y específico, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, y diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo constituida por 120 servidores públicos (nombrados y contratados); y la muestra por 67 trabajadores, asimismo la técnica de recolección de datos utilizado fue las encuestas, la cual nos permitió medir las variables de estudio en un mismo tiempo, también se utilizó el programa Excel para ordenar los resultados con mayor facilidad y para el procesamiento de datos se empleó el SPSS V25. El resultado obtenido fue existe una relación moderada y significativa ($\tau = 0,683$ y $p=0,000$) entre mobbing y desempeño laboral de los servidores públicos del GRJ, quiere decir que en tanto se incrementa casos de acoso laboral en dicha institución, el desempeño laboral de los trabajadores será más deficiente.

Palabras clave: Mobbing y desempeño laboral.

II. ABSTRAC

The present study had as a research problem: What is the relationship between mobbing and job performance in public servants of the Regional Government Junín, 2020? and as a general objective: to determine the relationship between mobbing and job performance in the public servants of said institution. Therefore, the following hypothesis was raised: there is a direct and significant relationship between mobbing and job performance in public servants of the Junín Regional Government. Methodologically, it corresponds to the general and specific method, applied type, correlational descriptive level, non-experimental cross-sectional design, the population was made up of 120 public servants (Appointed and hired), and the sample by 67 workers, also the data collection technique used was the surveys, which will allow us to measure the study variables at the same time, the Excel program was also used to order the results more easily and for data processing was used the SPSS V25 The result obtained was that there is a direct and significant relationship ($\tau = 0.683$ and $p = 0.000$) between mobbing and work performance of the public servants of the GRJ, it means that as cases of workplace harassment increase in said institution, worker performance will be poorer.

Keywords: Mobbing and job performance.

¹ Egresada de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes

¹ Egresada de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes

III. INTRODUCCIÓN

3.1. Antecedentes de la Investigación.

Se realizó una amplia revisión bibliográfica, donde se encontraron estudios previos a la investigación en un ámbito internacional y nacional. Dentro de las fuentes internacionales, encontramos la investigación de Zans, A. (2017) el estudio fue aplicado a 59 trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua -2016, donde determinaron que el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar. Asimismo, García, A., Gómez, M. & Riveros, J. (2016), en su investigación titulada Acoso laboral en el contexto colombiano, aplicó técnicas e instrumentos como pruebas psicométricas y entrevistas a 307 trabajadores, donde determinó el fenómeno de acoso laboral del año 2000 al año 2015 en Colombia, se incrementa los casos en las organizaciones, de todas formas, es necesario seguir investigando al respecto, ya que se encontraron 14 artículos de aplicación reportados en revistas indexadas y libros, claramente es preocupante, inicialmente por el lapso de tiempo y adicional a esto, a pesar de que tenemos una ley. También citamos a Arango, M. & Metaute, V. (2019) en su estudio Acoso laboral en trabajadores del sector privado de la ciudad de Cali, la cual fue aplicado a 150 participantes del sector privado de la población de la ciudad de Cali, donde se determinó que el 10% de la muestra se encuentra acosada laboralmente. Además, la violencia y el posible acoso que se podría generar en la muestra, no está dirigida hacia ninguna modalidad de acoso en particular, sino que la violencia se observa en las tres modalidades de acoso evaluado. Por último, no se presentan diferencias significativas por género, pero si se encuentran diferencias en relación a los niveles educativos. Del mismo modo citamos a Olano, O. (2017) en su investigación Acoso psicológico como factor de riesgo laboral, ¿realidad o tabú en una empresa de turismo en Quito?, un estudio exploratorio y descriptivo, afirmaron que existe una alta presencia de la violencia psicológica laboral en la empresa con una intensidad percibida por la gran mayoría de los encuestados y encuestadas como baja. La intensidad baja no implica que este factor de riesgo no sea nocivo. Por el contrario, la presencia y persistencia así sea baja lo convierte en riesgo laboral permanente en contra del personal administrativo y en contra de toda la estructura organizacional de la empresa con una proyección nociva frente al cliente. Finalmente encontramos la investigación de Valverde, Y. (2017) en su investigación titulada Mobbing laboral y la seguridad jurídica, aplicado a 92 abogados de Santo Domingo de los Tsáchilas de un total de 1251 abogados; se determinó que, en Ecuador, no existe una Ley para prevenir, erradicar y sancionar el acoso y violencia en el trabajo y la poca legislación dispersa que se tiene no garantiza el derecho a la seguridad jurídica cuando se pretende ejercer acciones frente al mobbing.

Ahora bien, presentaremos las investigaciones previas a nivel nacional, para ello citamos a Jara, B. (2019), en su investigación Mobbing y desempeño laboral aplicado a 201 trabajadores de un total de 419 que laboran en la sede principal de la empresa Agroindustria Corporación ADC Tacna, determinaron que existe relación entre

mobbing y desempeño laboral, sin embargo, su grado de relación entre las variables es muy baja, lo que significa que pueden existir otros factores aparte del mobbing que estén relacionados con el desempeño laboral, como la seguridad laboral, etc. Asimismo, encontramos a Inca, M. & Salas, C. (2019), en su estudio sobre Variaciones de los índices de ansiedad y coso laboral en trabajadores de instituciones de Gestión Pública, fue aplicado a 200 trabajadores, donde señalaron que los índices de relación respecto a la interacción entre la ansiedad cognitiva y el acoso laboral están relacionados significativamente en personal de instituciones de gestión pública, lo cual indica que en tanto la ansiedad cognitiva aumenta, en efecto el acoso laboral se agravara en los trabajadores. Por otro lado, la investigación de Goicochea, D. (2018), en su estudio Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de Recursos Humanos de un Outsourcing internacional en el año 2017, aplicó a 62 personas seleccionadas al azar, la población viene a ser toda la organización “población infinita”, llega a una conclusión interesante respecto al desempeño laboral, donde indica que existe una clara problemática de clima organizacional, la misma que influye en el desempeño laboral de los colaboradores, se encuentra el hecho de que los trabajadores no tienen una adecuada motivación para realizar sus funciones; Asimismo señala que los colaboradores perciben que de continuar laborando en la empresa no tendrían un crecimiento profesional que les permita innovar y ser creativos en el desarrollo de sus funciones. Seguidamente, citamos a Casahuilca, R. (2016) su estudio fue aplicado a 62 trabajadores de un total de 121 del Centro de Salud Chilca para tratar respecto al Mobbing y desempeño laboral, donde concluyeron lo siguiente: la relación entre el mobbing y el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es inversa y significativa, donde a mayor presencia de mobbing o acoso laboral se evidencia menor desempeño laboral y a menor presencia de mobbing o acoso laboral se incrementaría el desempeño laboral. también, es importante señalar que el desempeño laboral en los trabajadores del Centro de Salud de Chilca es medio, caracterizado como un desempeño laboral regular dando a conocer que el nivel de motivación es bajo ya que el personal no cuenta con un incentivo afectando la productividad de cada trabajador. Por último, el estudio realizado por Motta, Y. (2019), baso en acoso laboral mobbing y práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N°1 UGEL N°4 - Comas, la cual fue aplicada a 50 docente contratados, donde afirman que las correlacionales alcanzados indican que existen relaciones significativas y negativas entre acoso personal del Acoso laboral “Mobbing” y la Práctica Profesional Docente en profesores de la Red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4 – Comas, quiere decir que mientras el Mobbing se incrementa, la práctica profesional será cada vez peor.

3.2. Justificación de la Investigación.

Con la presente investigación se busca identificar los problemas de acoso laboral o Mobbing para iniciar con un proceso de mejora en los funcionarios públicos del Gobierno Regional Junín; de modo que se pueda mejorar el nivel de desempeño en sus puestos de trabajo en el marco de exigencia de la gestión pública. Así como también, la investigación busca orientar al Gobierno Regional Junín como institución pública a comprender la importancia que tienen los trabajadores en una organización, para que

puedan evitar la generación del mobbing y brindarles un buen ambiente de trabajo para que sean más efectivos en su desempeño.

Asimismo la investigación busca correlacionar y explicar, es por ello que a partir de este punto se busca nuevos conocimientos que nos permitan aclarar este dilema que se vive a diario dentro de las instituciones, específicamente en las públicas, quienes se encuentran expuestos constantemente, asimismo, es importante porque permitió al investigador enriquecer el marco doctrinario, teórico y sistematizar en una propuesta para ser incorporado como conocimiento a las ciencia social, con el propósito de mejorar el contexto organizacional de las instituciones públicas de la región.

Finalmente, el presente estudio corresponde al tipo de investigación aplicada, descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. En ese sentido se utilizó la metodología más conveniente y efectiva, además se cuenta con un instrumento (encuestas) validado que posteriormente serán utilizados en otras investigaciones de este tipo.

3.3. Formulación del problema

3.3.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020?

3.3.2. Problemas específicos.

- ✓ ¿Qué relación existe entre mobbing y cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020?
- ✓ ¿Qué relación existe entre mobbing y creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020?
- ✓ ¿Qué relación existe entre mobbing y liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020?

3.4. Objetivos de la Investigación

3.4.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

3.4.2. Objetivos específicos.

- ✓ Determinar la relación que existe entre mobbing y cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.
- ✓ Determinar la relación que existe entre mobbing y creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.
- ✓ Determinar la relación que existe entre mobbing y liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

3.5. Hipótesis

3.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

3.5.2. Hipótesis específica

- ✓ Existe relación directa y significativa entre mobbing y cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.
- ✓ Existe relación directa y significativa entre mobbing y creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.
- ✓ Existe relación directa y significativa entre mobbing y liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Método general y específico de la investigación

En la presente investigación se utilizó el método deductivo. Respeto a ello Hernández, R. (2014), refiere que es un procedimiento que inicia con la observación de fenómenos a nivel general con el fin de identificar y señalar las verdaderas particularidades, y busca contrastar la hipótesis con la realidad (afirmándolo o rechazándolo), deduciendo de ellas conclusiones que contraponen con los resultados obtenidos.

Asimismo, en utilizó el método de observación, la cual, según Hernández, R. (2014), define como un proceso mediante el cual se perciben de forma voluntaria ciertos rasgos ocurridos en la unidad de análisis o también llamado el objeto de estudio.

4.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que consiste en utilizar todos los conocimientos teóricos en la práctica, teniendo como fin solucionar problemas de la realidad en provecho y bienestar de la sociedad.

Al respecto Hernández, Roberto. (2014), sobre tipo de investigación aplicada afirma que busca la generación de conocimientos en base a la aplicación directa a los problemas del objeto de estudio, es decir se ocupa en el enlace de la teoría y el producto.

4.3. Nivel de Investigación

El nivel de investigación fue descriptivo, ya que el grado de profundidad con el que se abordó el tema es de forma más simple que los demás niveles, es decir, se trata de describir los hechos o fenómenos del objeto de estudio con el fin de conocer su comportamiento.

Arias, F. (2012), respecto al nivel de investigación descriptivo manifiesta que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.19).

4.4. Diseño de la investigación

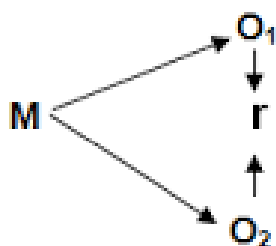
La presente investigación es de diseño no experimental y de corte transversal.

Para Valderrama, Santiago. (2002) el diseño no experimental refiere cuando la investigación se lleva a cabo sin manipular las variables sea dependiente o independiente, toda vez que los hechos o sucesos ya ocurrieron antes de la investigación.

El diseño de investigación correlacional tiene el siguiente gráfico:

Figura 01

Esquema de Investigación descriptivo correlacional.



Fuente: Imágenes de Google.

Donde:

M: muestra

O1: Variable 1

O2: Variable 2

R : Relación de variables de estudio

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población

Vallderrama, S.. (2002), define a la población como “el conjunto de la totalidad de las medidas de la(s) variable (s) en un estudio, en cada una de las unidades del universo” (p.183). Es decir, ese conjunto puede ser finito o infinito, vulnerables a ser observadas. Por lo tanto, se puede afirmar que ese conjunto de elementos que lo integran es llamado población de familia, instituciones, votantes, beneficiarios, entre otros.

La población estuvo conformada por todos los servidores públicos entre nombrados y contratados del Gobierno Regional Junín, Huancayo, constituida por 120 servidores públicos, quienes colaborarán para la realización de la presente investigación.

4.5.2. Muestra

Hernández, Roberto. (2014), define a la muestra como un subgrupo de la población del cual se recolectan datos y debe ser representativo de ésta. Es decir, la muestra debe contener características en común y deben representar a la población.

De tal manera la unidad de análisis se realizó de manera oportuna por parte nuestra con ayuda de la asesora de nuestra universidad, la cual fue determinada de la siguiente manera:

Para determina el número de muestra se aplicó la siguiente fórmula (población conocida):

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n=tamaño de la muestra que se debe saber

Z=nivel de confianza (95%=1.96)

N=representa el tamaño de la población=280

p=probabilidad a favor (0.5)

q=probabilidad en contra= (0.5)

E=error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96 \times 1.96 \times 120 \times 0.5 \times 0.5}{(120-1) \times 0.08 \times 0.08 + 1.96 \times 1.96 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{115.248}{1.722}$$

n=67

Por lo tanto, la muestra estará conformado por 67 servidores públicos entre nombrados y contratados de ambos sexos del Gobierno Regional Junín.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La investigación empleó la técnica de recolección de datos a través de las encuestas, la cual permitió medir las variables de estudio en un mismo momento, de manera que se pueda cumplir los objetivos y contrastar las hipótesis planteadas.

Como instrumento de recolección de datos utilizó el cuestionario. El cuestionario es un documento donde se plasman cuestiones sobre un tema en específico y con un fin u objetivo.

Por último, para la validez y recolección de datos se realizó mediante el estadígrafo alfa de Cronbach, la cual fue hallada por la data recopilada de la muestra censal.

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Después de la aplicación correspondiente de los instrumentos a cada variable de la investigación, se procedió a calificar y procesar datos; para ello se utilizó el programa Excel para ordenar los resultados con mayor facilidad. Y para el procesamiento de datos se empleará el SPSS 25 en los siguientes niveles:

Estadística descriptiva: se utilizó con el objetivo de resumir la información contenida en los datos mediante gráfico de barras y los estadísticos descriptivos.

Estadística inferencial: esto se llevó a cabo para poder probar la hipótesis, mediante el tau-b de Kendall. Las variables fueron definidas como variables cualitativas ordinales.

4.8. Consideraciones Éticas

En el proceso de desarrollo de la presente investigación fue dada con honestidad, transparencia y confidencialidad desde la obtención de los datos hasta el análisis y procesamiento de los mismo, todo previo a una autorización de la Unidad de análisis, teniendo en cuenta las condiciones implantadas por la institución, asumiendo el máximo cuidado en las consideraciones éticas, de esta manera se cumplió con las disposiciones del reglamento vigente.

Asimismo, se tuvo bastante cuidado en la utilización de los parámetros establecidos por la comunidad científica y los reglamentos vigentes establecidos por la universidad.

Tales como las referencias bibliográficas y citas y demás formas preestablecidas.

V. RESULTADOS

5.1. Instrumento de Recolección de Datos

5.1.1. Instrumento

El diseño del instrumento de investigación de ambas variables de estudio tiene como finalidad determinar la relación que existe entre Mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín. Para ello se tomaron como escala de medición 5 niveles, las cuales son: Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Frecuentemente (4) y muy frecuentemente (5).

Tabla 1

Instrumento de recolección de datos variable Mobbing.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
MOBBING						
BLOQUEO DE LA COMUNICACIÓN						
1	Su superior se niega a entablar comunicación con Ud.					
2	Ha sentido exclusión por parte de sus compañeros dentro de la Institución.					
3	Ha percibido que se le interrumpe cuando Ud. dialoga o quiera comunicar algo.					
4	Su superior interrumpe cuando sus compañeros hablan temas correspondientes a sus labores.					
5	Se le restringe información para la realización de actividades.					
6	La institución se preocupa por mantenerles informado, con las últimas actualizaciones suscitadas					
INTIMIDACIÓN						
7	Se le amenaza verbalmente al no cumplir con ciertas expectativas por parte de su superior.					
8	Ha experimentado daños a su propiedad privada por parte de sus compañeros sin ninguna razón alguna.					
9	Tus compañeros de trabajo realizan comentarios malintencionados hacia el resto.					
10	Ha experimentado algún tipo de agresiones psicológicas dentro de la institución.					
11	Algunas veces has recibido maltratos físicos sin ninguna consideración.					
12	Ha sido testigo de agresiones físicas por parte de los superiores hacia tus compañeros.					
BLOQUEO DE LAS ACTIVIDADES						
13	Considera que se le excluye de ciertas actividades dentro de la institución.					
14	Considera que tus compañeros de trabajo subvaloran tus actividades realizadas.					
15	Ha percibido que su superior obliga a realizar actividades que no corresponden a tus funciones.					
16	Su superior le obliga a realizar trabajos peligrosos.					
17	Ha percibido que algunas veces le asignan actividades para las cuales Ud. no está capacitado.					
18	Usted ha realizado actividades que no es de atribución para el puesto que labora.					

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2

Instrumento de recolección de datos variable Desempeño Laboral.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	DESEMPEÑO LABORAL					
	CUMPLIMIENTO					
1	Cumplir con las tareas diarias de trabajo le permite mejorar su desarrollo personal.					
2	Cumplir con sus funciones le permite a Ud. desarrollar al máximo sus capacidades.					
3	Aplica los conocimientos, experiencias y capacidades adquiridos en la ejecución de sus labores mostrando resultados.					
4	Realiza sus labores asignados en el tiempo establecido y con el mínimo error.					
5	Efectúa sus labores con mucha eficacia y eficiencia para el desarrollo de la organización.					
6	Cumple con los objetivos establecidos mostrando iniciativa en la realización de sus actividades en el tiempo indicado.					
7	La institución incentiva y reconoce el cumplimiento de metas y objetivos.					
8	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada, respetando el MOF y ROF de la institución.					
	CREATIVIDAD					
9	Brinda soluciones asertivas en situaciones de conflictos dentro de la institución					
10	Resuelve problemas de su trabajo con bastante creatividad.					
11	Previene y se anticipa a necesidades o problemas futuros.					
12	Posee iniciativa en sus operaciones o realización de sus tareas.					
13	Aporta con ideas innovadoras dentro del equipo de trabajo dentro de la institución.					
14	Tiene la autonomía suficiente para tomar decisiones dentro de su puesto de trabajo.					
	LIDERAZGO					
15	La institución reconoce y premia al personal que manifiesta responsabilidad en las labores que se les encomienda.					
16	Tus compañeros de trabajo practican la responsabilidad como pilar fundamental para la realización de actividades y disminuir la conglomeración documentaria.					
17	Su superior toma decisiones de manera democrática, respetando la opinión colectiva.					
18	Su superior aplica liderazgo transformacional como método para fomentar el cambio y la creatividad de todos sus colaboradores.					

Fuente: Elaboración propia.

5.1.2. Confiabilidad del Instrumento

Respecto a la confiabilidad del instrumento, se halló tomando en cuenta el coeficiente de Alfa de Chrombach, el mismo que se obtiene a partir de los ítems que corresponde a ambas variables, así como también se tuvo en cuenta el grupo de trabajadores que contribuyeron a la prueba piloto la cual fueron 18 integrantes.

Tabla 3
Resumen de casos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	18	100,0
	Excluido	0	0
	Total	18	100,0

Fuente: Instrumento de investigación

Tabla 4
Confiabilidad del primer instrumento Mobbing.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,700	18

Fuente: Instrumento de investigación

Tabla 5
Confiabilidad del primer instrumento Desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,709	18

Fuente: Instrumento de investigación.

De los resultados obtenidos sobre la confiabilidad de los instrumentos de investigación mobbing y desempeño laboral, las cuales son 0.700 y 0.709 respectivamente, que de acuerdo al baremo de interpretación correspondiente es de nivel alto, por lo tanto, procedemos a aplicarlo a la muestra real.

5.3. Presentación de los resultados

De la aplicación de los cuestionarios a la muestra determinada la cual fue conformada por 67 servidores públicos del Gobierno Regional Junín, y teniendo en cuenta tres dimensiones por cada variable. Variable Mobbing, dimensiones bloqueo de la comunicación, intimidación y bloqueo de las actividades, y la segunda variable desempeño laboral, dimensiones cumplimiento, creatividad y liderazgo. A continuación, se presenta los resultados obtenidos.

a) Variable Independiente Mobbing

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la variable Mobbing en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

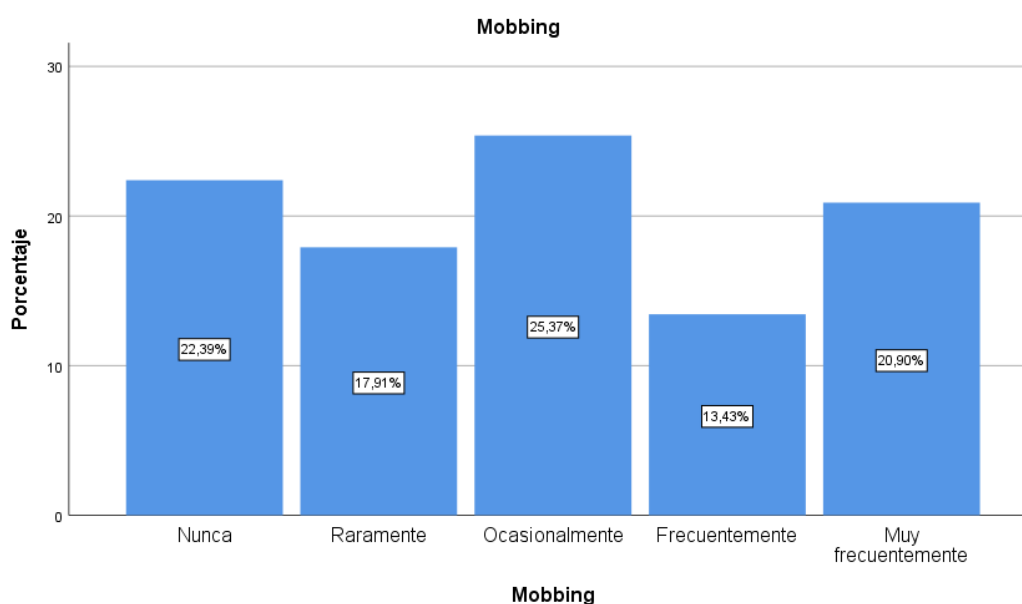
Tabla 6
Puntuaciones porcentuales de la variable Mobbing en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Mobbing					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	22,4	22,4	22,4
	Raramente	12	17,9	17,9	40,3
	Ocasionalmente	17	25,4	25,4	65,7
	Frecuentemente	9	13,4	13,4	79,1
	Muy frecuentemente	14	20,9	20,9	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada a la muestra de estudio al Gobierno Regional Junín.

Figura 2

Porcentajes del Mobbing en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.



Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 1 y figura 4, se aprecia lo siguiente:

De total de servidores públicos encuestados del Gobierno Regional Junín, el 25.37% (17) consideran que el mobbing se da de forma ocasionalmente, mientras que el 22.39% (15) expresan que nunca evidenciaron mobbing, sin embargo, el 20.90% (14) manifiestan que muy frecuentemente sufren de mobbing, consecuentemente el 17.91% (12) raramente sufrieron acoso laboral y solo el 13.43% (9) expresan que es frecuentemente. De todo lo expresado en las líneas anteriores, se manifiesta que el mobbing es un problema serio que afecta a las relaciones interpersonales de los colaboradores en dicha institución, como se observa según las puntuaciones porcentuales la mayoría de servidores públicos de dicha entidad afirman que sufren de este mal ocasionalmente, eso quiero decir que el grado de frecuencia es intermedia, por lo cual si la institución no procede a hacer algo al respecto, es probable que esto aumente y el efecto sea más grave para la misma.

b) Dimensión Bloqueo de la Comunicación.

Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la primera dimensión bloqueo de la comunicación en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Tabla 7

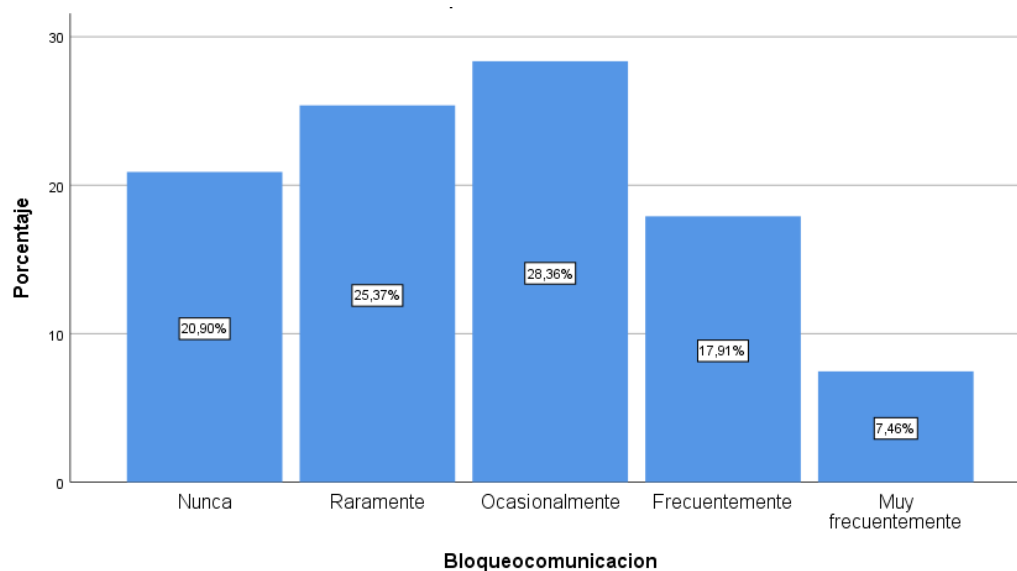
Puntuaciones porcentuales de la dimensión bloqueo de la comunicación en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

		Bloqueo de la Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	20,9	20,9	20,9
	Raramente	17	25,4	25,4	46,3
	Ocasionalmente	19	28,4	28,4	74,6
	Frecuentemente	12	17,9	17,9	92,5
	Muy frecuentemente	5	7,5	7,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada a la muestra de estudio al Gobierno Regional Junín.

Figura 3

Porcentajes del bloqueo de la comunicación en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín.



Fuente: Tabla 7.

Interpretación:

En relación a la Tabla 2 y figura 5, se aprecia lo siguiente:

De los encuestados, el 20.9% (14) consideran que nunca padecieron de bloqueo de la comunicación, seguidamente el 25.4% (17) señalan padecer raramente, el 28.4 (19) afirman que sufrieron de este problema ocasionalmente, asimismo el 17.9% (12) señalan que sufren frecuentemente y por último el 7.5% (5) indican que padecen muy frecuentemente. Tomando en cuenta estas opiniones se deduce que, la mayoría de los servidores públicos padecen de bloqueo comunicativo de

forma ocasional, comentan que esto se presenta cuando quieren comunicar algo o están en una plática o dialogo alguno.

c) **Dimensión Intimidación.**

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la segunda dimensión intimidación en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Tabla 8

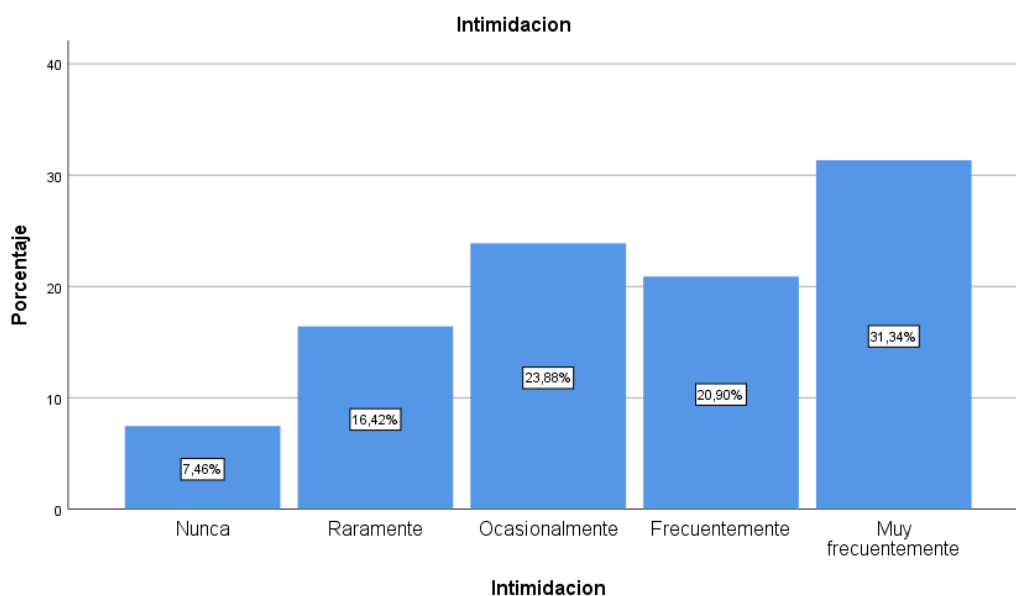
Puntuaciones porcentuales de la dimensión intimidación en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

		Intimidación			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
do	Nunca	5	7,5	7,5	7,5
	Raramente	11	16,4	16,4	23,9
	Ocasionalmente	16	23,9	23,9	47,8
	Frecuentemente	14	20,9	20,9	68,7
	Muy frecuentemente	21	31,3	31,3	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada a la muestra de estudio al Gobierno Regional Junín.

Figura 4

Porcentajes de la dimensión intimidación en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín.



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

Respecto a la tabla 3 y figura 6, se aprecia lo siguiente:

Del total de servidores públicos encuestados en el Gobierno Regional Junín, el 7.5% (5) señalan que nunca sintieron intimidación por parte de ningún otro trabajador de dicha institución, asimismo el 16.4% (11) considera sentir intimidación raramente, el 23.9% (16) afirman que sienten intimidación ocasionalmente, finalmente el 20.9% (14) y 31.3% (21) consideran con frecuencia y mucha frecuencia respectivamente. De los datos obtenidos se deduce que, la mayoría de los servidores públicos de dicha institución se sienten intimidados por sus compañeros o jefes con demasiada frecuencia, siendo así se considera ser muy peligroso para el bienestar de los trabajadores, en efecto esto traerá consecuencias negativas tanto en las relaciones personales y su rendimiento laboral.

d) Dimensión Bloqueo de las Actividades.

Asimismo, se presentará los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión bloqueo de las actividades en los servidores públicos del GRJ.

Tabla 9

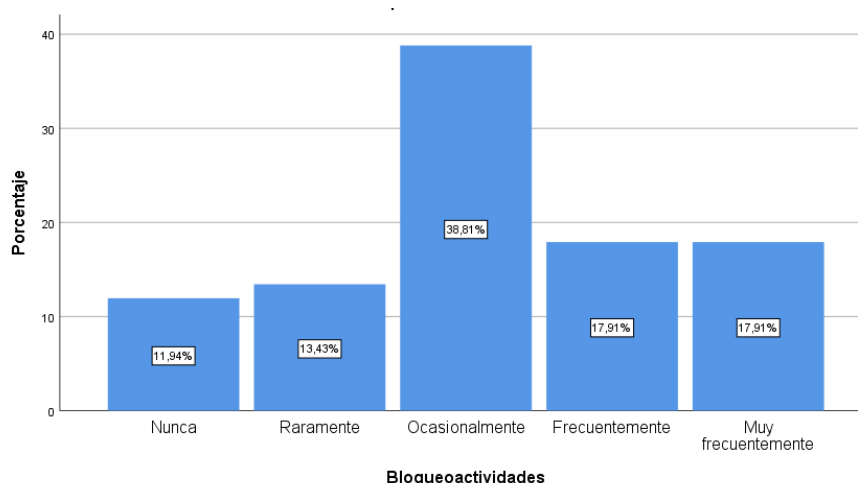
Puntuaciones porcentuales de la dimensión bloqueo de las actividades en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

		Bloqueo de las Actividades		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje		
Válido	Nunca	8	11,9	11,9	11,9
	Raramente	9	13,4	13,4	25,4
	Ocasionalmente	26	38,8	38,8	64,2
	Frecuentemente	12	17,9	17,9	82,1
	Muy frecuentemente	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada a la muestra de estudio al Gobierno Regional Junín.

Figura 5

Porcentajes de la dimensión bloqueo de las actividades en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín.



Fuente: Tabla 9.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 y figura 7, se aprecia lo siguiente:

Del total de servidores públicos encuestados, el 11.9% (8) señalan que nunca padecieron de bloqueo de actividades en su centro de labores, el 13.4% (9) consideran que raramente lo padecieron, el 38.8% (26) afirman que ocasionalmente sufrieron de ese problema, finalmente el 17.9% (12) y 17.9% (12) señalan sentir ese problema con frecuencia y mucha frecuencia respectivamente. En base a estas afirmaciones se deduce que, la mayoría de servidores públicos del Gobierno Regional Junín padecen ocasionalmente bloqueos durante la realización de sus actividades, esto quiere decir que el nivel de frecuencia es intermedio, por ende, el problema persiste y puede llegar a agravarse sino plantean una solución al respecto.

e) Variable dependiente Desempeño Laboral.

Seguidamente, se presentará los resultados obtenidos para la segunda variable desempeño laboral en los servidores públicos.

Tabla 10

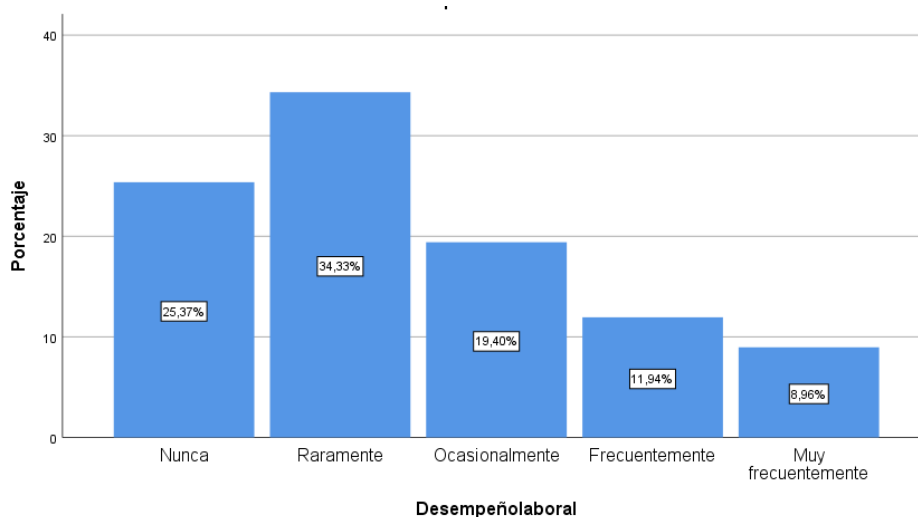
Puntuaciones porcentuales de la variable desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Desempeño Laboral						
Escala	Valoración	Escala final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	Muy malo	17	25,4	25,4	25,4
	Raramente	Malo	23	34,3	34,3	59,7
	Ocasionalmente	Regular	13	19,4	19,4	79,1
	Frecuentemente	Bueno	8	11,9	11,9	91,0
	Muy frecuentemente	Muy bueno	6	9,0	9,0	100,0
Total			67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada.

Figura 6

Porcentajes de la variable desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín



Fuente: Tabla 10.

Interpretación:

En relación a la tabla 5 y figura 8, se detalla lo siguiente:

De los encuestados, el 25.4% (17) señalan que el desempeño laboral que tienen es muy malo, comentan que no son competentes para el área que le asignaron, asimismo el 34.3% (23) considera malo, el 19.4% (13) señalan ser regular, el 11.9% (8) afirman que es bueno y finalmente el 9% (6) consideran que su desempeño es muy bueno. Tomando esas afirmaciones, se deduce que, la mayoría de los servidores públicos del Gobierno Regional Junín su desempeño laboral es malo, esto indica que los trabajadores hacen su trabajo por un sueldo mas no por querer hacerlo realmente.

f) Dimensión Cumplimiento

Asimismo, se presentará los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín. Tabla 11

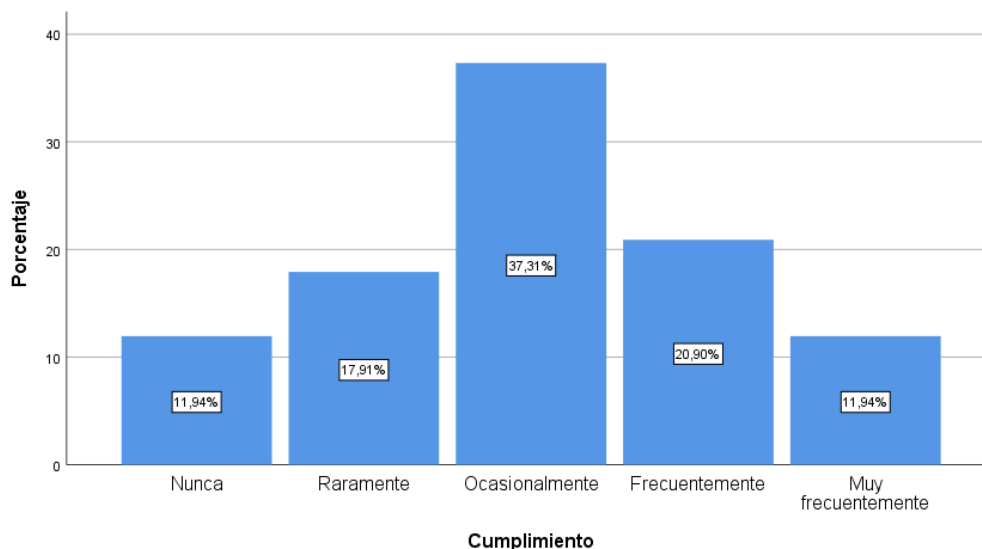
Puntuaciones porcentuales de la dimensión cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Cumplimiento						
Escala Valoración		Escala final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	Muy malo	8	11,9	11,9	11,9
	Raramente	Malo	12	17,9	17,9	29,9
	Ocasionalmente	Regular	25	37,3	37,3	67,2
	Frecuentemente	Bueno	14	20,9	20,9	88,1
	Muy frecuentemente	Excelente	8	11,9	11,9	100,0
Total			67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada a la muestra de estudio.

Figura 7

Porcentajes de la dimensión cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín



Fuente: Tabla 6.

Interpretación:

Respecto a la tabla 6 y figura 9, se aprecia lo siguiente: del total de los trabajadores encuestados, el 11.9% (8) califican que el cumplimiento de sus funciones asignados es muy malo, indican ser así porque no sienten que les hace crecer profesionalmente y menos personalmente, el 17.9% (12) afirman que es malo, asimismo el 37.3% (25) consideran que es regular y finalmente el 20.9% (14) y 11.9 (8) señalan que es bueno y excelente respectivamente. Teniendo en cuenta estas opiniones, se deduce lo siguiente, la mayoría de los trabajadores sienten que cumplir con sus labores de manera puntual y con mucho compromiso es regular, eso indica que no es bueno tampoco malo; por otro lado, el grupo que también resalta señalan al respecto que el cumplimiento de sus funciones asignados es bueno, en ese sentido al respecto el cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín tiene buen augurio.

g) Dimensión Creatividad

A continuación, se presentará los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Tabla 12

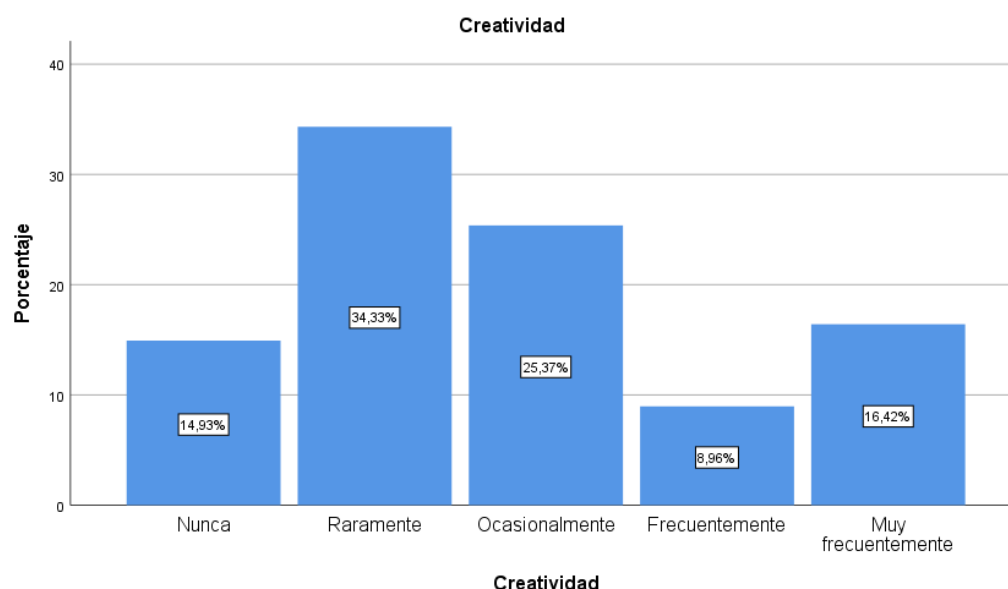
Puntuaciones porcentuales de la dimensión creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Creatividad						
Escala Valorativa		Escala final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	Muy innecesario	10	14,9	14,9	14,9
	Raramente	Innecesario	23	34,3	34,3	49,3
	Ocasionalmente	Casi necesario	17	25,4	25,4	74,6
	Frecuentemente	Necesario	6	9,0	9,0	83,6
	Muy frecuentemente	Muy necesario	11	16,4	16,4	100,0
Total			67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada a la muestra de estudio al Gobierno Regional Junín.

Figura 8

Porcentajes de la dimensión creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín.



Fuente: Tabla 12.

Interpretación:

A continuación, respecto a la tabla 7 y figura 10 se aprecia lo siguiente:

De los encuestados, el 14.9% (10) consideran que la creatividad en la realización de sus labores es muy innecesaria, asimismo el 34.3% (23) siendo este la mayor parte de los trabajadores señalan que es innecesario, el 25.4% (17) indican que es casi necesario, finalmente el 9% (6) y 16.4% (11) indican que es necesario y muy necesario respectivamente. De acuerdo a esas afirmaciones se deduce lo siguiente, la mayor parte de los trabajadores del Gobierno Regional Junín consideran que es innecesario la creatividad en la realización de sus labores, en resolver problemas y en afrontar obstáculos.

h) Dimensión Liderazgo

Seguidamente, se presentará los resultados obtenidos del análisis descriptivo para la dimensión liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín.

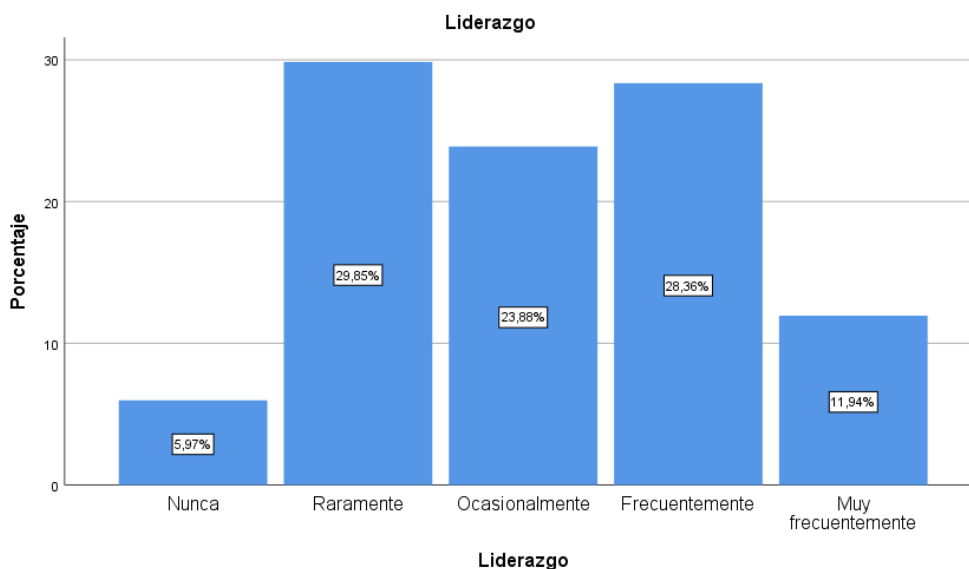
Tabla 13

Puntuaciones porcentuales de la dimensión liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, 2020.

Escala Valorativa		Escala Final	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Nunca	Desfavorable	4	6,0	6,0	6,0
o	Raramente	Poco favorable	20	29,9	29,9	35,8
	Ocasionalmente	Casi favorable	16	23,9	23,9	59,7
	Frecuentemente	Favorable	19	28,4	28,4	88,1
	Muy frecuentemente	Muy favorable	8	11,9	11,9	100,0
Total			67	100,0	100,0	

Fuente: elaborado en base a la encuesta aplicada a la muestra de estudio al Gobierno Regional Junín.

Figura 9
Porcentajes de la dimensión liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín



Fuente: Tabla 8.

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 8 y figura 11, se aprecia lo siguiente:

Del total de trabajadores encuestados en el Gobierno Regional Junín, el 6% (4) señalan que el liderazgo aplicado es desfavorable para la consecución de los objetivos, el 29.9% (20) indican que es poco favorable, el 23.9% (16) afirman que es casi favorable, y finalmente el 28.4% (19) y 11.9% (8) consideran que es favorable y muy favorable respectivamente. De las opiniones mencionadas se deduce que, la cifra más resaltante es 29.9% la cual representa a 20 trabajadores señalan que el liderazgo aplicado en la institución no está alineado a la consecución de los objetivos institucionales; asimismo, la otra cifra que también resalta es de 28.4% representa a 19 trabajadores, al respecto consideran que es favorable.

5.4. Contraste de hipótesis.

a) Hipótesis General

Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación se procedió al contraste de la hipótesis general.

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín-2020.

Hipótesis general.

H1: Existe relación directa y significativa entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Ho: No existe relación directa y significativa entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Cálculo del coeficiente de correlación entre mobbing y desempeño laboral.

Tabla 14
Correlación entre Mobbing y desempeño laboral.

Correlaciones				
			MOBBIN G	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	MOBBING	Coeficiente de correlación	1,000	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,683**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado, dio como valor $\tau = 0,683$ y la significación bilateral es de $p = 0,000$, ello implica que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, por ende, el coeficiente hallado es significativo, y de acuerdo a lo considerado por Guilford (1956) existe una correlación moderada, es decir entre mobbing y desempeño laboral existe una relación considerable.

Asimismo, de acuerdo a los resultados obtenidos se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna H_1 .

b) Primera Hipótesis Específica.

Hipótesis específica N°01:

H_1 : Existe relación directa y significativa entre mobbing y cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

H_0 : No existe relación directa y significativa entre mobbing y cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Tabla 15

Correlación entre mobbing y cumplimiento.

Correlaciones				
			MOBBIN G	CUMPLIMIE NTO
Tau_b de Kendall	MOBBING	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	CUMPLIMIEN O	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado, tuvo como resultado $\tau = 0,630$ y la significación bilateral es de $p = 0,000$, quiere decir que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, el coeficiente hallado es significativo, y de acuerdo a lo

considerado por Guilford (1956) existe una correlación moderada, es decir entre mobbing y cumplimiento existe una relación considerable.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se procede a aceptar la hipótesis alterna H1 y rechazar la hipótesis nula Ho.

c) Segunda Hipótesis Específica

Hipótesis específica N°02:

H1: Existe relación directa y significativa entre mobbing y creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Ho: No existe relación directa y significativa entre mobbing y creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Tabla 16

Correlación entre mobbing y creatividad.

		Correlaciones		
			MOBBING	CREATIVIDA D
Tau_b de Kendall	MOBBING	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	CREATIVIDA D	Coeficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Respecto al coeficiente tau-b Kendall hallado, el valor resultante fue $\tau = 0,501$ y la significación bilateral es de $p = 0,000$, ello indica que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, el coeficiente hallado es significativo, y de acuerdo a lo considerado por Guilford (1956) existe una correlación moderada, es decir entre mobbing y creatividad existe una relación considerable.

En definitiva, de acuerdo a los resultados obtenidos, se procede a rechazar la hipótesis nula Ho y aceptar la hipótesis alterna H1.

d) Tercera Hipótesis Específica

Hipótesis específica N°03

H1: Existe relación directa y significativa entre mobbing y liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Ho: No existe relación directa y significativa entre mobbing y liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín – 2020.

Tabla 17
Relación directa y significativa entre mobbing y liderazgo.

Correlaciones				
			MOBBING	LIDERAZGO
Tau_b de Kendall	MOBBING	Coefficiente de correlación	1,000	,420**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	67	67
	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	,420**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	67	67

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

El coeficiente tau-b Kendall hallado, el valor resultante fue $\tau = 0,420$ y la significación bilateral es de $p = 0,000$, ello indica que como el valor de p es inferior al 5% de significancia, el coeficiente hallado es significativo, y de acuerdo a lo considerado por Guilford (1956) existe una correlación moderada, es decir entre mobbing y creatividad existe una relación considerable.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se procede a rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis de investigación H_1 .

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación del mobbing y desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín, 2020.

La investigación estuvo limitada por la disponibilidad y apertura de información respecto a los sujetos de estudio. Obteniéndose un grado de confiabilidad alto en la prueba piloto aplicada en la muestra considerada, evaluando dos instrumentos, dando un valor de 0.700 y 0.701 respectivamente, considerado como alto en el baremo de interpretación correspondiente, por lo que se procedió a la aplicación y análisis de la información que se desarrollara a continuación.

Con relación a la información obtenida y analizada, con respecto a la primera variable mobbing, se identificó que, de los 67 servidores públicos sometidos a estudio, se denota que el 25.37% (17) de los servidores públicos de dicha entidad afirman que sufren de este mal ocasionalmente, esto quiero decir que el grado de frecuencia es intermedia, por lo cual, si la institución no procede a hacer algo al respecto, es probable que esto aumente y el efecto sea más grave para la misma.

Con relación a las dimensiones, de acuerdo a la muestra considerada por 67 servidores de estudio; para la primera dimensión bloqueo de la comunicación, el 28.4% (18) de los servidores públicos padecen de bloqueo comunicativo de forma ocasional, comentan que esto se presenta cuando quieren comunicar algo o están en una plática o dialogo alguno; respecto a la segunda dimensión intimidación, se identificó que un 31.3% (21) de los

servidores públicos de dicha institución manifiestan que se sienten intimidados por sus compañeros o jefes con demasiada frecuencia, siendo así se considera ser muy peligroso para el bienestar de los trabajadores; en tanto para la tercera dimensión bloqueo de las actividades, se halló que un 38.8% (26) de los sujetos expresan que padecen ocasionalmente bloqueos durante la realización de sus funciones, esto quiere decir que el nivel de frecuencia es intermedio, en efecto esto puede agravarse si no es dada alguna solución al respecto.

En tanto, para la segunda variable desempeño laboral, se identificó que, de los 67 sujetos sometidos a estudio, un 34.3% (23) de estos manifiesta que su desempeño laboral es malo, comentan que son por muchos factores, la cuales no les permite tener un buen desenvolvimiento en sus labores, en efecto todo ello indica que los trabajadores hacen su trabajo por un sueldo mas no por querer hacerlo realmente.

Respecto a las dimensiones de estudio, en base a la muestra considerada de 67 sujetos; para la primera dimensión cumplimiento, se identificó que un 43.3% (29) consideran que cumplir con las funciones asignados es regular, eso indica que no es bueno tampoco malo, pero se tiene que trabajar en ello para mejorar; para la segunda dimensión creatividad, un 34.3% (23) manifiestan que es innecesario la creatividad en la realización de sus labores, en resolver problemas y en afrontar obstáculos; para la tercera dimensión liderazgo, un 29.9% (20) señalan que el liderazgo aplicado en la institución no está enfocado a la consecución de los objetivos institucionales, es decir afirman ser poco favorable, asimismo, la otra cifra que también resalta es de 28.4% representa a 19 trabajadores, al respecto consideran que es favorable.

Todos los resultados anteriores permitieron contrastar la hipótesis general plateada que consistió en la verificación de que el mobbing se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín para lo cual, según la prueba de correlación bajo coeficiente tau-b Kendall, se determinó que la hipótesis de investigación es aceptada ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación es considerable ($\tau = 0,683$), por lo que, puede decirse que el mobbing tiene una relación moderada y significativa con el desempeño laboral. Al respecto un resultado similar fue dada por Jara Soto, Betty (2019) determinó que, si existe relación entre el mobbing y el desempeño laboral, sin embargo, su grado de relación entre las variables es muy baja, lo que significa que pueden existir otros factores aparte del mobbing que estén relacionados con el desempeño laboral, como la seguridad laboral, etc.

En tanto para la primera hipótesis específica, que consistió en verificar si existe una relación directa y significativa entre mobbing y cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b Kendall, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera ($\text{sig. } p. = 0.000 < \alpha = 0.05$) y que la mencionada relación es considerable o moderada ($\tau = 0,630$), por lo que, puede decirse que el mobbing tiene una relación moderada y significativa con el cumplimiento. En tanto, en las investigaciones citadas como antecedentes no toman al cumplimiento como una dimensión, por lo tanto, no se pudo citarlo.

Para la segunda hipótesis específica, que consistió en verificar si existe una relación directa y significativa entre mobbing y el creatividad en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b Kendall, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera (sig. p. = 0.000 < α = 0.05) y que la relación que existe se da a un nivel media (τ = 0,501), por lo que, se afirma que mobbing tiene una relaciona moderada y significativa con la creatividad. Un resultado que complementa a la investigación fue dado por Goicochea Zavala, Diana Carolina (2018), afirman que la dimensión creatividad es afectada por la problemática del clima organizacional en la organización, en efecto los colaboradores no tienen una adecuada motivación para realizar sus funciones.

Para la tercera hipótesis específica, que consistió en verificar si existe una relación directa y significativa entre mobbing y liderazgo en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, para lo cual, según la prueba de correlación bajo el coeficiente tau-b Kendall, se estableció que el nivel de significancia dictamina que la mencionada hipótesis es verdadera (sig. p. = 0.000 < α = 0.05) y que la mencionada relación es considerable o moderada (τ = 0,420), por lo que, se afirma que el mobbing tiene una relaciona moderada y significativa con liderazgo. Para complementar, en relación al resultado encontrado por Zans Castellón, Alex Javier (2017), respecto a liderazgo como indicador determinaron que es el liderazgo aplicado poco participativo sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo, es más esto genera malas relaciones interpersonales provocando incomodidad a los colaboradores en su área de trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- a) La investigación permitió determinar que existe una relación moderada y significativa (τ = 0,683, $p < 0.05$) entre mobbing y desempeño laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, esta conclusión se llevó a cabo a través de los ítems que conforman la variable mobbing y la segunda variable desempeño laboral, procesados para su evaluación mediante la prueba de correlación tau-b Kendall. Por lo tanto, se afirma que en tanto se incrementa casos de acoso laboral en los servidores públicos de dicha institución su desempeño laboral será más deficiente.
- b) Se denota que existe relación moderada y significativa ($r_s = 0.630$, $p < 0.05$) entre mobbing y cumplimiento en los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, esta conclusión se determinó a través de los ítems que conforman la variable Mobbing y la dimensión cumplimiento, procesados para su evaluación mediante la prueba de correlación tau-b Kendall. Con todo ello se afirma que, si el problema de acoso laboral en los trabajadores se agrave el cumplimiento de sus funciones asignados serán cada vez más deficientes.
- c) Se determinó que existe relación moderada y significativa (τ = 0,501, $p < 0.05$) entre mobbing y creatividad de los servidores públicos del Gobierno Regional Junín, esta conclusión se llevó a cabo a través del análisis de los ítems que conforman la variable mobbing y la dimensión creatividad, fueron procesados y evaluados mediante la prueba de correlación tau-b Kendall. Por lo tanto, se afirma que, mientras los trabajadores dejen

de sufrir acosos laborales en su centro de trabajo, podrán brindar las mejores soluciones creativas.

- d) Se denota que existe relación moderada y significativa ($\tau = 0,420$, $p < 0.05$) entre mobbing y liderazgo que perciben los servidores públicos, esta conclusión se determinó a través de los ítems que conforma la variable y dimensión analizada, fueron procesados y evaluados mediante la prueba de correlación tau-b Kendall. Por ello, se afirma que, en la medida que el problema del mobbing sea menor, los servidores públicos podrán desarrollar habilidades de liderazgo y aplicarlo en el día a día.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arango, M., & Metaute, V. (2019). Acoso laboral en trabajadores del sector privado de la ciudad de Cali. (*Trabajo de licenciatura*). Pontificia Universidad Javeriana Cali, Santiago de Cali. Obtenido de http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/12112/Acoso_laboral_en_trabajadores.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Tercera ed.). Cararas, Venezuela: Episteme, C.A.
- Camacho, A. (2018). *Acoso laboral o Mobbing* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Casahuillca, R. (2016). Mobbing y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Chilca - 2015. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- García, A., Gómez, M., & Riveros, J. (2016). El acoso laboral en el contexto colombiano: una revisión del constructo (SPAD). (*Tesis de grado*). Universidad Santo Tomás, Bogotá. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3578/Garciaadriana2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goicochea, D. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal en el área de recursos humanos de un Outsourcing internacional-2017. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición ed.). Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education.
- Inca, M., & Salas, C. (2019). Variaciones de los Índices de Ansiedad y el Acoso Laboral en Trabajadores de Instituciones de Gestión Pública. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Ricardo Palma, Lima. Obtenido de <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1927/TESIS%20FINAL%20ANSIEDAD-ACOSO%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jara, B. (2019). Mobbing y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Agroindustrial Corportación ADC Tacna, 2018. (*Tesis de maestría*). Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Motta, Y. S. (2019). Relación entre el Acoso laboral "Mobbing" y práctica profesional docente en profesores de la red de aprendizaje N° 1 UGEL N° 4- Comas. (*Tesis de doctorado*). Escuela Universitaria de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3380/MOTTA%20L%C3%93PEZ%20YARELA%20SIDNEY%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olano, O. (2017). El acoso psicológico como factor de riesgo laboral, ¿realidad o tabú en una empresa de turismo en Quito? (*tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5437/1/T2149-MDTH-Olano-El%20acoso.pdf>
- Valverde, L. (2017). El Mobbing laboral y la seguridad jurídica. (*Tesis de maestría*). Universidad Regional Autónoma De Los Andes, Santo Domingo. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/7645/1/PIUSDMDL003-2018.pdf>
- Vallderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: SMarcos.
- Zans, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua -2016. (*Tesis de maestría*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Matagalpa. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>