

## Acoso y compromiso laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica

### Harassment and work commitment in workers of a metal mechanics company

<sup>1</sup>Atoche Olivas, Brigitte Angie; <sup>1</sup>Morales Collantes, Yecson Vladimir

<sup>1-2</sup>Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad César Vallejo, Lima – Perú.

\* Autor correspondiente: Morales Collantes, Yecson Vladimir ([yemoralesco@ucvvirtual.edu.pe](mailto:yemoralesco@ucvvirtual.edu.pe))

#### ORCIDs de los autores:

Atoche Olivas, Brigitte Angie (<http://orcid.org/0009-0004-4500-6868>)  
Morales Collantes, Yecson Vladimir (<http://orcid.org/0009-0005-0139-5467>)

Fecha de recepción: 23 11 2023

Fecha de aceptación: 29 11 2023

DOI: <https://doi.org/10.46363/jnph.v4i1.2>

#### Resumen

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre acoso y compromiso laboral en empleados de una empresa metalmeccánica en la ciudad de Pativilca, 2023. La naturaleza del estudio fue básica, empleando un diseño no experimental transversal, correlacional; con una población muestral de 89 participantes. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Estrategia de Acoso Laboral LIPT-60 y la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional. Los resultados mostraron una correlación inversa baja ( $\rho = -.193^*$ ) entre

acoso y compromiso laboral, con una significación inferior a .05. Por tanto, se acepta la hipótesis general de que cuanto mayor es el nivel de acoso, menor es el compromiso laboral en los empleados. De manera similar, hubo una relación significativa baja entre acoso y las dimensiones compromiso emocional ( $\rho = -.202^*$ ), normativo ( $\rho = -.192$ ) y de continuidad ( $\rho = -.108^*$ ). Se concluye que existe una relación inversa baja y significativa entre el acoso y el compromiso laboral en los empleados de la empresa.

**Palabras clave:** Acoso – compromiso laboral; trabajador – empresa metalmeccánica.

#### Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between harassment and work engagement in employees of a metal-mechanical company in the city of Pativilca, 2023. The nature of the study was basic, using a non-experimental, cross-sectional correlational design, with a sample

population of 89 participants. The instruments used were the LIPT-60 Workplace Bullying Strategy Questionnaire and the Three-Dimensional Organizational Commitment Scale. The results showed a low inverse correlation ( $\rho = -.193^*$ ) between bullying and work engagement, with a significance

of less than .05. Therefore, the general hypothesis that the higher the level of harassment, the lower the work engagement in employees is accepted. Similarly, there was a low significant relationship between harassment and the dimensions emotional ( $\rho=-.202^*$ ),

normative ( $\rho=-.192$ ) and continuance ( $\rho=-.108^*$ ) commitment. It is concluded that there is a low significant inverse relationship between bullying and work engagement in the company's employees.

**Keywords:** Harassment – labor commitment – worker – metal-mechanical company.



Este artículo está publicado bajo la licencia [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

---

## Introducción

El acoso laboral es actualmente un problema generalizado en las organizaciones laborales. Las consecuencias provocan relaciones interpersonales negativas que afectan el desempeño de los empleados, creando un ambiente de trabajo hostil que dificulta el compromiso con la organización (Ochoa et al., 2021). Esto está respaldado por registros estadísticos en el mundo, donde 1 de cada 10 trabajadores, lo que representa el 8.5% de la población, ha sufrido acoso en el trabajo. Del mismo modo, los datos reportaron que mayormente las mujeres son víctimas de situaciones de acoso sexual, donde una de cada cinco personas es víctima de violencia laboral (Organización Mundial del Trabajo [OIT], 2021).

En América Latina, el 53.10% de los trabajadores ha experimentado acoso en el trabajo (94.4%), principalmente, por parte de superiores o jefe directo (92,6%) (Trindade et al., 2022). En Ecuador, se encontró que el 17.9% de los trabajadores sufren acoso en el trabajo (hombres= 25%, mujeres=10,5%). En cuanto a la frecuencia del acoso, el 25% afirmó haber sido acosado varias veces al año, 18% al menos una vez al mes y 14% varias veces al mes (Paredes et al., 2022).

Una realidad similar se ha observado en Perú, como lo muestran un informe del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (MINJUS, 2020), en la que reportó que el 97% de las mujeres sufren acoso laboral ejecutado

principalmente por hombres. De igual forma, una encuesta nacional de Muñoz del Carpio (2021) señala que el 84,5% de los trabajadores del país ha experimentado violencia en el trabajo de los cuales el 97,6% ha experimentado violencia no física, el 3,6% se sintió insultado, el 4,1% fueron amenazados, el 89,9% había sido abusado verbalmente. Finalmente, en Lima, un estudio de Jáuregui et al. (2021) anunciaron que, a nivel local, el 91,9% de los trabajadores tienen conocimiento de la violencia laboral, donde la mayoría eran mujeres (75,3%).

Por otro lado, en cuanto al compromiso organizacional hace referencia a la conexión emocional de los empleados con su entorno laboral, la cual se adquiere a través de sus experiencias dentro de la organización (Tanjong, 2016). Existen diversos factores internos y externos que influyen en un mayor compromiso con una organización, entre ellos incluye el salario, relaciones, liderazgo dentro de la empresa o factores de relajación. Sin embargo, existen otros aspectos negativos como el acoso laboral afectan la productividad, desempeño y compromiso laboral (Young et al., 2018).

En la empresa metalmecánica ubicada en la ciudad de Pativilca, los trabajadores participan en un entorno industrial y empresarial dinámico caracterizado por la eficiencia, la competencia y las habilidades adecuadas para sus puestos de trabajo, lo que subraya la necesidad de implicación organizativa. En tanto, en este contexto, resulta relevante

identificar el acoso percibido por los empleados y su impacto en el compromiso organizacional.

Este estudio se justifica a nivel teórico porque buscó obtener nueva información sobre las variables y una explicación científica en relación al acoso y el compromiso laboral, al mismo tiempo, llenó el vacío del conocimiento ya que se evidenció escasos estudios sobre las variables en similar población y contexto. También se justifica metodológicamente, pues se utilizó instrumentos validados y adaptados a la realidad. Con respecto al ámbito social, los principales beneficiados fueron los empleados del sector metalmeccánico. Asimismo, se justifica a nivel práctico porque en base a los resultados se considerarán medidas y estrategias para reducir el problema de acoso y aumentar el nivel de compromiso de los trabajadores hacia la empresa.

## METODOLOGÍA

### Participantes

Se trabajó con la población total, conformada por 89 trabajadores que pertenecen a la empresa metalmeccánica ubicado en la ciudad de Pativilca, perteneciente a la provincia de Barranca. En ese sentido, no se necesitó de muestra ni muestreo por ser una población accesible.

### Instrumentos

Para recolectar la información respecto a la primera variable, el instrumento empleado fue el Cuestionario de Estrategia de Acoso Laboral LIPT-60, creado por Leymann (1990 ) y

Como objetivo general, se buscó determinar la relación entre acoso y compromiso laboral entre trabajadores de la empresa metalmeccánica de Pativilca. De igual forma, los objetivos apuntan específicamente a determinar la relación entre el acoso y las dimensiones de compromiso afectivo, normativo y de continuidad. Así como, determinar el nivel de acoso y compromiso laboral en trabajadores de la empresa.

Por tanto, como hipótesis general: Existe una relación inversa y significativa entre acoso y compromiso laboral en trabajadores de la empresa metalmeccánica de Pativilca 2023. Como hipótesis específica: Existe una relación inversa significativa entre acoso y el compromiso afectivo, normativo y de continuidad en trabajadores de la empresa.

adaptado por González y Rodríguez (2005), comprendió 60 ítems organizado en seis dimensiones, este tuvo como finalidad evaluar el acoso en el ambiente laboral, siendo administrado individualmente en un tiempo aproximado de 20 minutos. Para la evaluación de la segunda variable, se utilizó la Escala Tridimensional de Compromiso Organizacional elaborada por Meyer y Allen en 1991, adaptada por Arciniega y González (2006), buscó valorar el compromiso que le caracteriza al trabajador en su centro laboral, estuvo comprendida por 18 ítems y tres

subescalas, se administró de manera individual en un tiempo de 10 minutos aproximadamente.

Finalmente, ambos instrumentos contaron con valores adecuados de validez y confiabilidad.

### Procedimiento

Primero se logró enviar una carta al director de la empresa, pidiendo permiso para aplicar los instrumentos a los empleados de la empresa respectiva. Antes de aplicar los cuestionarios, se proporcionó un documento de consentimiento informado formal que establece el propósito del estudio y otros datos importantes para informar a los participantes y luego, firmaron el

documento, aceptando voluntariamente participar en el estudio. Después de aplicar los instrumentos, las respuestas de cada participante se trasladaron a una base de datos de Excel y, posteriormente, estos datos fueron exportados al programa estadístico SPSS. En este programa, se analizó los datos mediante la prueba de normalidad, donde a través de la prueba Kolmogorov-Smirnov se evidenció una distribución no normal, optándose por emplear el estadístico no paramétrico de Spearman para la respectiva correlación de variables y dimensiones según los objetivos planteados; además, se empleó la estadística descriptiva, evidenciando resultados en tablas de porcentajes y frecuencias.

## I. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Tabla 1

*Correlación entre acoso y compromiso laboral*

Rho de Spearman		Compromiso laboral
	Coefficiente de correlación	-.193*
Acoso	Sig.	.017
	N	89

La tabla 1 muestra una correlación negativa baja entre acoso y compromiso laboral ( $\rho = -.193^*$ ), con una significancia inferior a .05. Esto permite aceptar la hipótesis general y se demuestra que a mayor acoso, menor es el compromiso laboral de los trabajadores e implica que, mientras exista acoso en el ambiente de trabajo de manera

constante y sistemática, puede lograr influir y afectar negativamente en el compromiso del trabajador para con la empresa. Esta situación corrobora con lo mencionado por Ochoa et al. (2021), quien sustenta que el acoso conlleva a que dificulte que los empleados se identifiquen con la empresa donde trabajan y desarrollen relaciones laborales

positivas, lo que puede repercutir en su compromiso con la empresa.

**Tabla 2**

*Correlación entre acoso y compromiso afectivo en trabajadores*

Rho de Spearman		Compromiso afectivo
Acoso	Coeficiente de correlación	-.202*
	Sig.	.005
	N	89

La tabla 2 muestra una correlación negativa baja entre acoso y compromiso afectivo ( $\rho = -.202^*$ ), con un valor de significancia menor a .05. Esto implica que cuando aumenta el acoso laboral, disminuye el compromiso emocional de los empleados, lo que permite aceptar la

primera hipótesis específica. En tanto, se corrobora lo mencionado por Martiningo y Siqueira (2008), enfatizando que la presencia de acoso entre los empleados de la empresa tiene un impacto negativo en el nivel de compromiso efectivo en relación con la empresa.

**Tabla 3**

*Correlación entre acoso laboral y compromiso normativo en trabajadores*

Rho de Spearman		Compromiso normativo
Acoso	Coeficiente de correlación	-.192*
	Sig.	.005
	N	89

La tabla 3 muestra una relación negativa baja entre acoso y compromiso normativo ( $\rho = -.192^*$ ), alcanzando una significancia inferior a .05, por lo que se acepta la segunda hipótesis específica. Esto nos lleva a aceptar que, a mayor nivel de acoso en la empresa, menor es la responsabilidad normativa del trabajador con la empresa, esto implica que, al existir situaciones de acoso en el entorno laboral de la empresa, esta puede

lograr influir negativamente en el compromiso normativo del trabajador. Corrobora lo mencionado por Ochoa et al. (2021), afirmando que cuando una o más personas exhiben actitudes hostiles y un comportamiento intencional en el lugar de trabajo, les impide comprometerse basada en un comportamiento normativo sobre la lealtad a la organización o los beneficios que ésta.

**Tabla 4***Correlación entre acoso y compromiso de continuidad en trabajadores*

Rho de Spearman		Compromiso de continuidad
Acoso	Coeficiente de correlación	-.108*
	Sig.	.003
	N	89

La tabla 4 muestra una correlación negativa baja entre acoso y compromiso de continuidad ( $\rho = -.108$ ), siendo la significancia obtenida menor a .05. En ese sentido, esto implica que, a mayor acoso, menor es el compromiso de continuidad del

trabajador con la empresa. Ello, conlleva a que se acepte la tercera hipótesis específica, por lo que, en la empresa al suscitarse acoso en los trabajadores, este logrará afectar de manera negativa el compromiso de continuidad del trabajador.

**Tabla 5***Nivel de acoso en trabajadores*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	26	29.2
Medio	63	70.8
Alto	0	0
Total	89	100.0

La tabla 5 nos muestra que el 70.8% de los colaboradores se ubicaron en el nivel medio de acoso y el 29.2% en niveles alto de acoso. Por tanto, prevalece un nivel medio, el cual es el motivo por la que los colaboradores sufren acoso de manera directa e indirecta en el entorno laboral. Asimismo, según lo sustentado por

Paravic et al. (2018), permite corroborar que en un ambiente laboral existe acoso cuando un empleado no es reconocido o aceptado por sus demás compañeros o jefes superiores, llegando al punto de ser envidiado, logrando que se desencadene conductas de carácter violentas y hostiles por parte del ente acosador.

**Tabla 6***Nivel de compromiso organizacional en trabajadores*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	35	39.3

Medio	44	49.4
Alto	10	11.2
Total	89	100.0

En la tabla 6 se observa que el 49.4% de los colaboradores logró un nivel medio de compromiso organizacional, el 39.3% un nivel bajo y el 11.2% un nivel alto de compromiso. Como resultado, la mayoría de los empleados obtuvieron un nivel medio de compromiso organizacional.

## CONCLUSIONES

Existe una correlación negativa baja y significativa entre el acoso y el compromiso laboral ( $p < .05$ ;  $\rho = -.193^*$ ). Esto lleva a aceptar la hipótesis general, mostrando que cuanto más severo es el acoso en el lugar de trabajo, menor es el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa metalmecánica en la ciudad de Pativilca. Asimismo, existe una correlación significativa y negativa baja entre acoso y compromiso afectivo ( $p < .05$ ;  $\rho = -.193^*$ ), esto nos permite aceptar la primera hipótesis específica, y sugiere que cuanto mayor es el nivel de acoso en el lugar de trabajo, menor es el compromiso emocional de los empleados. Existe una correlación significativa y negativa baja entre acoso y compromiso normativo ( $p < .05$ ;  $\rho = -.193^*$ ), esto significa que se acepta la segunda hipótesis específica, que afirma que cuanto más severo es el

Al respecto, el compromiso organizacional conlleva a que el trabajador se identifique con la organización para la que trabaja, lo que resulta en una respuesta emocional ante una evaluación positiva del clima laboral (Arciniega, 2002).

acoso laboral, menor es el compromiso normativo. Existe una correlación significativa y negativa baja entre acoso y compromiso de continuidad ( $p < .05$ ;  $\rho = .108^*$ ), lo que lleva a aceptar la tercera hipótesis específica la cual refiere a mayor acoso laboral, menor compromiso de permanencia del trabajador. En cuanto a acoso, el 70,8% de los empleados experimentó acoso en nivel medio, el 29,2% experimentó bajo nivel de acoso y ningún empleado experimentó niveles altos de acoso, logrando prevalecer entre los trabajadores un nivel medio de acoso. Finalmente, el 49.4% de los empleados alcanzó un nivel medio de compromiso organizacional, el 39,3% se encontró en un nivel bajo y solo el 11,2% en un nivel alto, por lo que pone en evidencia que aproximadamente la mitad de los trabajadores presentaron compromiso organizacional en nivel medio.

## AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar el agradecimiento a nuestros padres, quienes fueron el principal apoyo y motivación para que desistir en este largo camino de formación profesional y personal.

Asimismo, agradecer a todas las personas que de una u otra manera

estuvieron en el desarrollo de esta investigación. Gracias a Dios por la fe firme que tengo en él y, por último, agradecer a nuestra asesora por su paciencia, enseñanza y temple, durante este largo proceso del estudio.

## REFERENCIAS

- Arciniega, C. (2002). Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta? *Revista de Negocios del ITAM*, 2(1), 21-23. <https://www.academia.edu/328551>
- Arciniega, L. y Gonzales, L. (2006). What is the Influence of Work Values Relative to Other Variables in the Development of Organizational Commitment? *Revista de Psicología Social*, 18(1), 35-50. <https://ssrn.com/abstract=1011009>
- Casanovas, L., Serra, L., Canals, C., Sanz, B., Vives, C., López, M. y Renart, G. (2022). Prevalence of sexual harassment among young Spaniards before, during, and after the COVID-19 lockdown period in Spain. *BMC Public Health*, 22(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14264-9>.
- González, J. y Rodríguez, M. (2005). *LIPT-60. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico*. Manual. Editorial EOS.
- Jáuregui, J., Revilla, M., Ubillus, G., Mamani, V., Tello, M., Bustamante, A. y Inga, F. (2021). Percepción de violencia laboral externa del personal en un instituto especializado en salud pediátrico del Perú, 2019. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 73-80. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n1/1132-6255-medtra-30-01-73.pdf>
- Kim, H. (2022). Associations between workplace violence, mental health, and physical health among Korean Workers: The Fifth Korean Working Conditions Survey. *Workplace Health & Safety*, 70(3), 161-172. <https://doi.org/10.1177/21650799211023863>
- La Torre, G., Firenze, A., Colaprico, C., Ricci, E., Di Gioia, L. P., Serò, D. y Brusaferrò, S. (2022). Prevalence and risk factors of bullying and sexual and racial harassment in healthcare workers: a cross-sectional study in Italy. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6938. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116938>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-

126.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/278952/>
- Martiningo F. y Siqueira, M. (2008). Assédio moral e gestão de pessoas: uma análise do assédio moral nas organizações e o papel da área de gestão de pessoas. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 9(5), 11-34.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712008000500002>
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Sage publications.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2020). *Viceministro Daniel Sánchez emplazó a no tolerar el hostigamiento laboral y a trabajar para erradicarlo*. Nota de prensa.  
<https://www.gob.pe/institucion/minjus/noticias/84777-viceministro-daniel-sanchez-emplazo-a-no-tolerar-el-hostigamiento-laboral-y-a-trabajar-para-erradicarlo>
- Muñoz Del Carpio, A., Begazo, L., Mayta, P., Alarcón, D. y Málaga, G. (2021). Workplace Violence Against Physicians Treating COVID-19 Patients in Peru: A Cross-Sectional Study. *Joint Commission journal on quality and patient safety*, 47(10), 637–645.  
<https://doi.org/10.1016/j.jicjq.2021.06.002>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K. y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000200113&lng=es&tlng=es)
- Organización Internacional del Trabajo (2021). *Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial*. Resumen de los resultados.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863167.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863167.pdf)
- Paravic, T., Burgos, M. y Luengo, L. (2018). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Index Enferm*, 27(4), 201-205.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962018000300005&lng=es)
- Paredes, M., Fiallos, G., Paredes, V. y Hernández, R. (2022). Prevalence of Workplace Harassment or Mobbing in workers through the application of the Cisneros Scale. *ESPOCH Congresses: The Ecuadorian Journal of STEAM*, 2(2), 871–885.  
<http://dx.doi.org/10.18502/epoch.v2i2.11433>
- Tanjong, P. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(12), 15-27.  
<http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS.S/v6-i12/2464>
- Trindade, L., Schoeninger, M., Borges, E., Bordignon, M., Bauermann, K., Busnello, G. y Pai, D. (2022). Moral harassment among Brazilian primary health care and hospital workers. *Acta Paulista de Enfermagem*, 35.  
<https://doi.org/10.37689/actaape/2022AO0151349>
- Young, B., Worchel, S. y Woehr, D. (2018). Organizational

commitment among public service employees. *Public Personnel Management* 27 (3), 339-348.  
<https://doi.org/10.1177/009102609802700304>