

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**SUPERVISIÓN ABUSIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS, EN EL DISTRITO DE
HUARMEY, PERIODO 2019**

PRESENTADO POR:

PARIAMACHE COLONIA LUIS EDILBERTO.

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

ASESOR:

DR. VEGA VILCA JAIME FERNANDO.

HUACHO - 2022

**SUPERVISIÓN ABUSIVA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL
DE LOS TRABAJADORES SUBORDINADOS, EN EL DISTRITO DE
HUARMEY, PERIODO 2019**

PARIAMACHE COLONIA LUIS EDILBERTO.

TESIS DE DOCTORADO

ASESOR: DR. VEGA VILCA JAIME FERNANDO.

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
HUACHO
2022**

DEDICATORIA

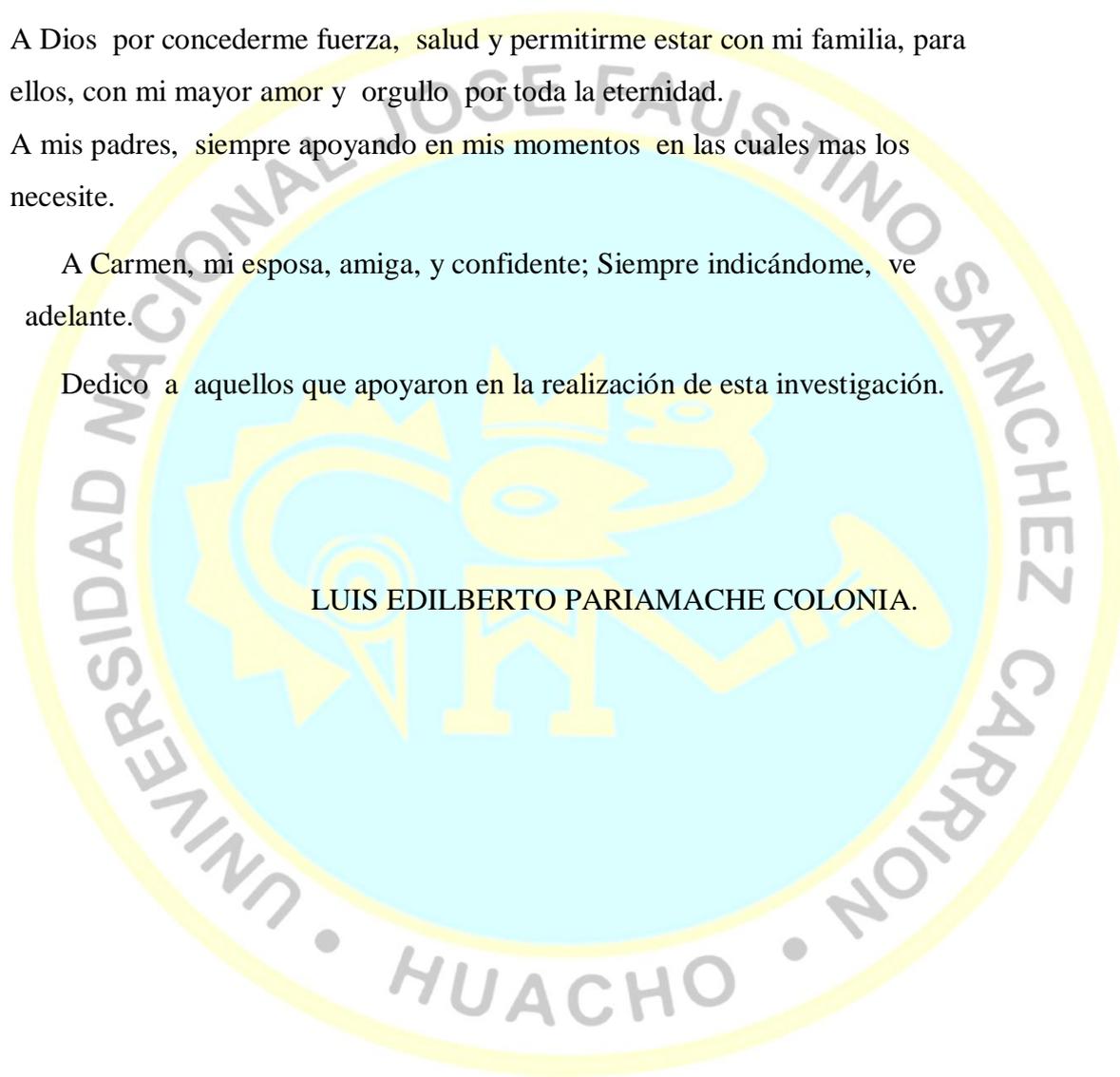
A Dios por concederme fuerza, salud y permitirme estar con mi familia, para ellos, con mi mayor amor y orgullo por toda la eternidad.

A mis padres, siempre apoyando en mis momentos en los cuales más los necesite.

A Carmen, mi esposa, amiga, y confidente; Siempre indicándome, ve adelante.

Dedico a aquellos que apoyaron en la realización de esta investigación.

LUIS EDILBERTO PARIAMACHE COLONIA.



AGRADECIMIENTO

Mis primeras palabras son en agradecimiento a dios, y permitirme alcanzar mi objetivo.

Agradecer a mis padres EDILBERTO PARIAMACHE REYES y MERCEDES COLONIA GARGATE, gracias por todo.

Agradezco a mi familia, a mi esposa CARMEN LIDIA, ella nunca desmayo en apoyarme en este camino tan difícil y constantemente estuvo y sé que estará para siempre en mi vida, también aprovechó en agradecer a mi hija VALERIA JAZMIN, también a VIVIANA y ALEXANDRA, espero continúen mi ejemplo.

Un inmenso agradecimiento a mi director de Tesis el DR. VEGA VILCA JAIME FERNANDO, por compartir su conocimiento y sabiduría, en la elaboración de esta Tesis.

Agradecimiento eterno a la EPG, a los catedraticos, y en general a la UNJFSC.

LUIS EDILBERTO PARIAMACHE COLONIA.

ÍNDICE

<u>DEDICATORIA</u>	iii
<u>AGRADECIMIENTO</u>	iv
<u>RESUMEN</u>	ix
<u>ABSTRACT</u>	x

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

<u>1.1 Descripción de la realidad problemática</u>	13
<u>1.2 Formulación del problema</u>	16
<u>1.2.1 Problema general</u>	16
<u>1.2.2 Problemas específicos</u>	16
<u>1.3 Objetivos de la investigación</u>	16
<u>1.3.1 Objetivo general</u>	17
<u>1.3.2 Objetivos específicos</u>	17
<u>1.4 Justificación de la investigación</u>	17
<u>1.5 Delimitaciones del estudio</u>	19
<u>1.6 Viabilidad del estudio</u>	19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

<u>2.1 Antecedentes de la investigación</u>	20
<u>2.1.1 Investigaciones internacionales</u>	20
<u>2.1.2 Investigaciones nacionales</u>	24
<u>2.2 Bases teóricas</u>	28
<u>2.3 Bases filosóficas</u>	30
<u>2.4 Definición de términos básicos</u>	31
<u>2.5 Hipótesis de investigación</u>	35
<u>2.5.1 Hipótesis general</u>	35
<u>2.5.2 Hipótesis específicas</u>	35
<u>2.6 Operacionalización de las variables</u>	36

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

<u>3.1 Diseño metodológico</u>	39
<u>3.2 Población y muestra</u>	40
<u>3.2.1 Población</u>	40
<u>3.2.2 Muestra</u>	40
<u>3.3 Técnicas de recolección de datos</u>	40

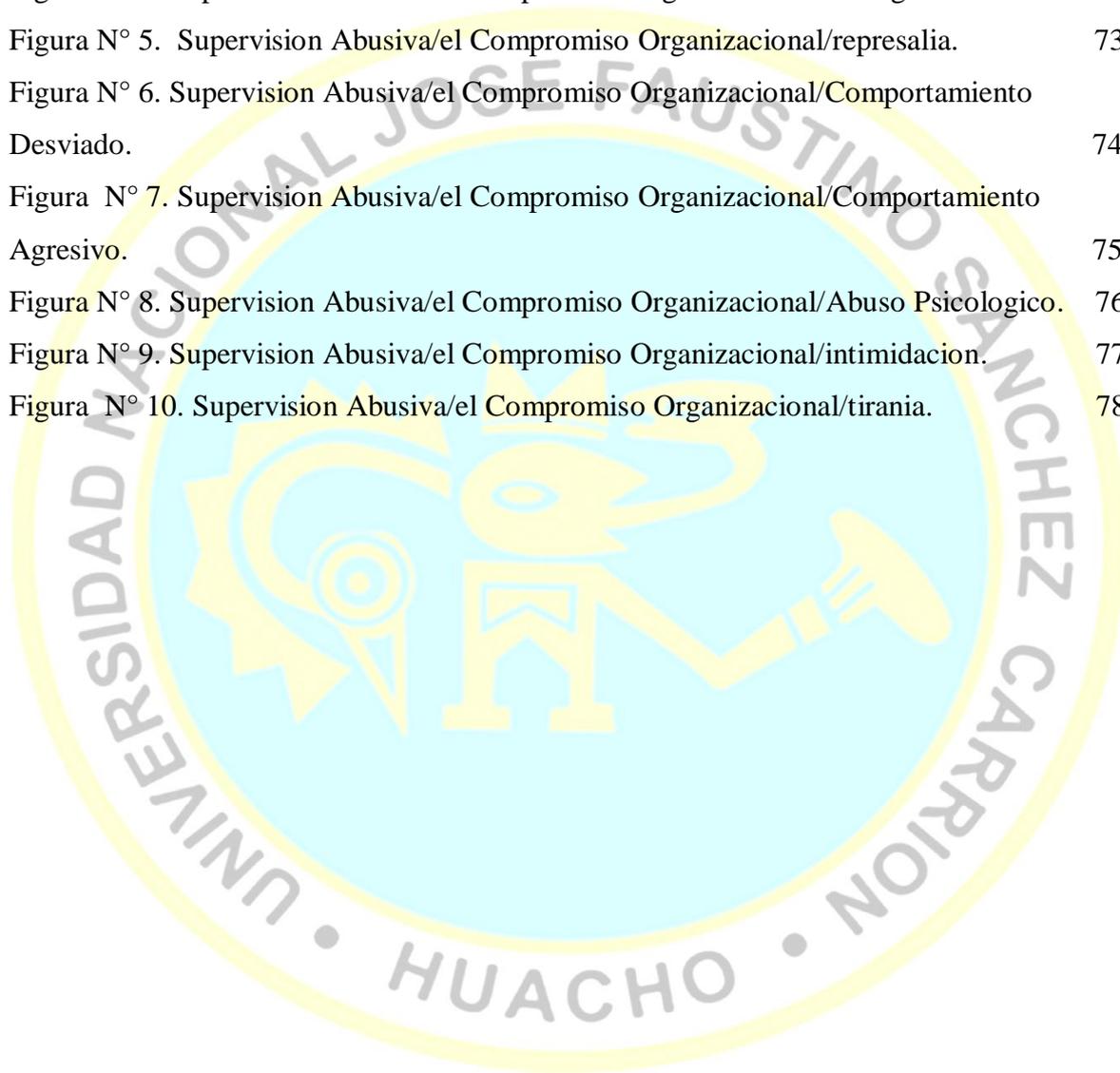
<u>3.4</u>	<u>Técnicas para el procesamiento de la información</u>	41
<u>CAPÍTULO IV</u>		
RESULTADOS		
<u>4.1</u>	<u>Análisis de resultados</u>	42
<u>4.2</u>	<u>Contrastación de hipótesis</u>	53
<u>CAPÍTULO V</u>		
DISCUSIÓN		
<u>5.1</u>	<u>Discusión de resultados</u>	64
<u>CAPÍTULO VI</u>		
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
<u>6.1</u>	<u>Conclusiones</u>	66
<u>6.2</u>	<u>Recomendaciones</u>	68
<u>REFERENCIAS</u>		70
<u>7.1</u>	<u>Fuentes documentales</u>	70
<u>7.2</u>	<u>Fuentes bibliográficas</u>	72
<u>7.3</u>	<u>Fuentes hemerográficas</u>	72
<u>7.4</u>	<u>Fuentes electrónicas</u>	73
<u>ANEXOS</u>		74
Anexo 1. Figura 1. Workplace Mistreatment Constructs		
Anexo 2. Empresas consideradas por los empleados como las más aptas para laboral		

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/distrito de Huarney.	68
Tabla N° 2, Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Mal comportamiento organizacional.	69
Tabla N° 3, Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/acoso psicologico	70
Tabla N° 4, Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Hostigamiento.	71
Tabla N° 5. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/represalia.	72
Tabla N° 6. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Desviado.	73
Tabla N° 7. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Agresivo	74
Tabla N° 8. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Abuso Psicologico.	75
Tabla N° 9. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/intimidacion.	76
Tabla N° 10. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/tiranía.	77
Tabla N° 11. Frecuencias Observadas Hipotesis Principal.	80
Tabla N° 12. Frecuencias Esperadas Hipotesis Principal.	80
Tabla N° 13. Frecuencias Observadas Hipotesis Especificas 1.	81
Tabla N° 14. Frecuencias Esperadas Hipotesis Especificas 1.	81
Tabla N° 15. Frecuencias Observadas Hipotesis Especificas 2.	83
Tabla N° 16. Frecuencias Esperadas Hipotesis Especificas 2.	84
Tabla N° 17. Frecuencias Observadas Hipotesis Especificas 3.	85
Tabla N° 18. Frecuencias Esperadas Hipotesis Especificas 3.	86
Tabla N° 19. Frecuencias Observadas Hipotesis Especificas 4.	87
Tabla N° 20. Frecuencias Esperadas Hipotesis Especificas 4.	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/distrito de Huarney	68
Figura N° 2. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Mal comportamiento organizacional.	70
Figura N° 3 Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/acoso psicologico	71
Figura N° 4 Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Hostigamiento.	72
Figura N° 5. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/represalia.	73
Figura N° 6. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Desviado.	74
Figura N° 7. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Agresivo.	75
Figura N° 8. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/Abuso Psicologico.	76
Figura N° 9. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/intimidacion.	77
Figura N° 10. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/tirania.	78



RESUMEN

Objetivo: Determinar de qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarney, 2019.

Metodos: la poblacion investigada la conformaron 44 personas adultas, mayores de edad en plena actividad laboral, de diferentes edades, sexo, nivel socio-economico, profesionales y no profesionales; quienes participaron mediante sus respuestas en un cuestionario-encuesta, en relacion a la supervision abusiva y el grado de asociacion de esta con el compromiso organizacional.

Resultados: aplicada la metodologia, realizado la recoleccion de datos y el procesamiento de la informacion; el resultado nos indica que el 86% de los trabajadores subordinados asocian negativamente la supervision abusiva al compromiso organizacional de los mismos.

Conclusion: los resultados obtenidos indican que la supervision abusiva tiene un alto grado de asociacion negativa al compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, la cual nos manifiesta el grado de insatisfaccion de los trabajadores para con sus jefes.

Palabras Clave: supervisión abusiva, compromiso organizacional, nivel grupal, aprendizaje social, represalia, hostigamiento, abuso psicologico, intimidacion.

ABSTRACT

Objective: To determine how abusive supervision influences the organizational commitment of subordinate workers, in the district of Huarney, 2019.

Methods: the investigated population was made up of 44 adults, of legal age in full employment, of different ages, sex, socio-economic level, professional and non-professional; who participated through their answers in a questionnaire-survey, in relation to abusive supervision and the degree of association of this with organizational commitment.

Results: applied the methodology, performed the data collection and information processing; The result indicates that 86% of subordinate workers negatively associate abusive supervision with their organizational commitment.

Conclusion: the results obtained indicate that abusive supervision has a high degree of negative association with the organizational commitment of subordinate workers, which shows us the degree of dissatisfaction of workers with their bosses.

Keywords: abusive supervision, organizational commitment, group level, social learning, retaliation, harassment, psychological abuse, bullying

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones, instituciones, organismos, etc. cuyo objetivo es obtener productividad económica, éxito y/o rentabilidad, se busca que sus integrantes, empleados y supervisores, aporten, todo lo mejor de cada uno de ellos en beneficio de la organización, es por ello que se busca entonces que sus líderes, gerentes o jefes, sean los mejores en el arte de liderar y así encaminar a sus seguidores. Y si bien el constructo de LIDERAZGO, ha sido ampliamente estudiado por diferentes ramas de la ciencia, tal es el caso de las ciencias sociales (Fumhan, 2012).

Las circunstancias exigibles dentro de una economía globalizada, promueven a las empresas a estudiar y rediseñar sus estrategias de modo permanente, con la finalidad de crear ventajas competitivas que posibiliten su éxito a mediano y largo plazo (Maswera, Dawson & Edwards, 2008).

Si bien para las empresas en general, estos aspectos toman mayor relevancia si se analiza la sociedad del conocimiento actual (Dean & Kretschmer, 2007), la cual se visualiza por un habitat competitivo, en constante movimiento y complejo, donde el conocimiento y la innovación se han convertido en los recursos dominantes de la economía contemporánea (Delgado, Martín-de- Castro, Navas-López & Cruz-González, 2013).

El compromiso organizacional que se espera de parte de los empleados para con sus centros de labores sea el más adecuado, partiendo ello del deseo cotidiano de superioridad personal y organizacional.

Con respecto a el compromiso organizacional se ha escrito abundante literatura sobre ello, la cual demuestra el gran interés e importancia que amerita brindarle al tema.

Basicamente la literatura sobre el compromiso organizacional se alimenta en torno a la motivación recibida por los empleados en el trabajo y ha sido estudiado desde la perspectiva de la conductualidad (Daniels, 2005) desde el enfoque cognitivo (Shantz, A. 2009) y desde luego del socio-análisis (Hogan).

El compromiso organizacional que asume el empleado para con la organización se fundamenta en una de sus motivaciones como lo es; los líderes efectivos las cuales motivan a los empleados y sus equipos (Yukl 2006); provocando en sus empleados, la influencia y el

poder(Kotler, 2006), por ello es importante que dentro de las organizaciones, instituciones, empresas; al margen de sus dimensiones, promover lideres idoneos y con criterio para conocer la efectividad de los lideres promovidos(Pendleton y Furnham, 2012).



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La suma de acciones impartidas por los líderes positivistas son muy importantes en el desarrollo de las sociedades, y con mucha más razón dentro de las organizaciones, las cuales influyen en su desarrollo interno y externo, es así que la existencia de malos líderes es completamente perjudicial; los “malos líderes” es un tema que comparado con el estudio del liderazgo es novísimo, no más de 30 años de historia (moreno 2016).

Las organizaciones e instituciones de ámbito privado o público se desenvuelven bajo la dirección de sus líderes, en sus diferentes áreas o jefaturas, es así que la importancia de estos es fundamental dentro de ellas, lamentablemente y en perjuicio de las organizaciones o instituciones, se conoce la existencia de los líderes negativos o los llamados “malos líderes”, que en ellos predomina su mal actuar, la utilización del abuso de su poder sobre los empleados, convirtiéndose en lo que se denominó como la supervisión abusiva.

Por razones básicamente de permanencia laboral, los empleados no ventilan los abusos a los cuales son sometidos cotidianamente, como lo manifiestan (Van Hoof, Xu, Serrano & Leonardo), el fenómeno de la supervisión abusiva no es común, y los casos de abuso son reportados o calificados en niveles relativamente bajos, la cuestión esencial es que existe y que es particularmente relevante dentro de ciertas ocupaciones.

Como se mencionan en diferentes actividades laborales, se conoce que existe una supervisión abusiva tales como en las; ocupaciones orientadas a la relación (Restubog, Scott y Zagenczyk, 2011); también podríamos decir que se tiene conocimiento, en profesiones de cuello azul (Bamberger & Bacharach, 2006), también se manifiesta en las actividades militares (Hannah, et al., 2013).

El liderazgo que se inparte dentro de las instituciones por medio de líderes en las cuales en ellos predomina el liderazgo negativo, a estos lideres se les denomina como los “malos lideres”, tiene como consecuencia mayormente que los empleados se alejen de sus metas laborales preestablecidas y de las organizaciones en las cuales laboran, afectando de esta manera a las intituciones, como lo explica en su obra, Supervisión abusiva y desviación organizacional: Un modelo de moderación mediado (Huiwen, 2011),

Las limitaciones de parte de la jerarquia superior en cuanto al conocimiento amplio de las personas que son abusadas laboralmente en sus centros de trabajo, es aun difícil de medir cuantitativamente, por tratarse y ser considerado esto como un acto abusivo, un tema íntimo del propio empleado quien lamentablemente no manifiesta tales abusos, esto solo es posible conocer, cuando los subordinados informan niveles más altos de supervisión abusiva, sus compañeros de trabajo también indican percepciones más altas de los mismos (DeCoster, 2012)

La supervisión abusiva, el abuso cometido en los centros de labores por los gerentes o jefes de área, son en estos momentos de globalización compleja una preocupante variable que limita el desarrollo competitivo de toda organización e institucion que quiera ser productiva y con ansias de crecimiento, es así que está enfatizando en contar con gerentes idóneos, lideres grupales que trabajen en equipo, de tal manera que los empleados no se sientan afectados y las organizaciones no se afecten ya que la desviación de los empleados cuesta a las organizaciones miles de millones de dólares anualmente (Bennett y Robinson, 2000)

El mal comportamiento deveniente de los gerentes o jefes de areas o lideres dentro de las instituciones se tiene conomcimiento luego de que los empleados lo maniefestan de manera anonima, ya que es muy dificil, un conocimiento oficial o formal, como lo maniefesta en el siguiente parrafo, las diferentes malas conductas que se maniefestan en el centro de trabajo, afectan la labor de los empleados, estas son, conductas contra productivas en el trabajo (Gruys y Sackett. 2003) los autores indican que "que el mal comportamiento ejercido por los lideres de manera intencionada, hacia un empleado organizacional, le hace daño a la institucion desde sus cimientos”

Los malos comportamientos no adecuados dentro de las organizaciones e instituciones, procedentes en su mayoría y las que afectan el normal desenvolvimiento de los empleados es el de los superiores en rango laboral, estas conductas denominada Comportamientos desviados (Robinson y Bennett, 1995), afectan el desarrollo de los empleados y, cuesta anualmente a organizaciones estadounidenses 4.200 millones de dólares (Bensimon, 1994), tal como lo indican ambos autores en sus respectivas investigaciones coinciden con los comportamientos dentro de la presente investigación; en las instituciones u organizaciones se percibe y se indica, recalco de manera anonima, tales actos que se manifiestan en ausencia de valores, del lider sobre los empleados las cuales soportan en algunos casos todos ellos o en otros casos sobre un empleado en particular, tambien se manifiesta sobre ellos en la violencia interpersonal que sucede dentro del desenvolvimiento de sus funciones de los e,pleados de las institucioes y claro es duq estas y oras actitudes negativas influyen sobre el desarrollo y desenvolvimiento normal y adecuado de los empleados en relacion a sus labores cotidianas.

Como se menciona en el parrafo anterior las actitudes negativas conforman la estructura consecencial que los gerentes negativos producen y se desarrolla lo que se denomina como la supervisión abusiva, las cuales afectan el aspecto psicosocial del empleado y como consecuencia su compromiso organizacional de este para con su centro laboral, estas actitudes reflejados en Comportamientos agresivos (Glomb y Liao, 2003; Neuman y Baron, 1997, 1998; O'Leary-Kelly et al., 1996), perjudican notablemente a las organizaciones; Akroyd y Thompson (2000) manifiesta que las DWB son actos de recuperación de poder del trabajador dentro de su organización.

Se concuerda que los gerentes , jefes de area o lideres que cometes tales actos con sus actitudes negativas y lo se denomina como supervisión abusiva tiene un patrón en sus comportamientos realizados, las cuales directamente o indirectamente realizan actos de robo, insultos discriminatorios, violencia, etc. estos Comportamientos antisociales (Giacalone y Greenberg, 1997; Robinson y O'Leary-Kelly, 1998) se realizan con el fin de dañar inclusive a la propia organización alejando a los empleados de ella, ya que degrada en ellos su compromiso organizacional adquirido.

Las Conductas inadecuadas ejercidas por el supervisor abusivo se manifiestan en las diferentes formas y agreden de manera sutil y psicológica, es el caso del Abuso emocional (Keashly y Harvey, 2005; Keashly y Jagatic, 2003) que afecta al empleado agredido con el único fin de destruirlo profesional y/o moralmente, en la cual su rendimiento laboral disminuye drásticamente, afectando la competitividad de la organización.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarmey, periodo 2019?

1.2.2 Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarmey, con respecto al mal comportamiento organizacional?
- b. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarmey, con respecto al acoso psicológico?
- c. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarmey, con respecto al hostigamiento?
- d. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarmey, con respecto a la represalia?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Describir, estudiar, explorar y analizar el fenómeno de violencia verbal y psico-social laboral, en la modalidad de la supervisión abusiva; y plantea opciones con énfasis preventivo elevando el compromiso organizacional de los subordinados:

Determinar de qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarney, periodo 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar los comportamientos psico-sociales de los supervisores, jefes, gerentes, y/o directores, y busca descubrir causas que originen sus comportamientos violentos dentro de la organización:

a. Determinar de qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarney, con respecto al mal comportamiento organizacional.

b. Determinar de qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarney, con respecto al acoso psicológico.

c. Determinar de qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarney, con respecto al hostigamiento.

d. Determinar de qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarney, con respecto a la represalia.

1.4 Justificación de la investigación

La supervisión abusiva es un problema que influye en el desarrollo de las instituciones organizaciones y es tema del cual se está estudiando e investigando constantemente desde que se demostró que esta afecta al libre desarrollo en los empleados, para con sus labores diarias; es también indicar que en ciertas organizaciones en las cuales se demostró la existencia de jefes o gerentes que abusan de su cargo funcional, en contra de ellas, aun no se ha realizado una eficaz estrategia para erradicar este tipo de comportamiento que la cometen en contra de los empleados, las cuales se sienten afectados por ello.

La supervisión abusiva se genera de un problema psico-social, cultural o de indole similar y esta establecido en el comportamiento del gerente, jefe de area o lider, para con sus subordinados, tal es su efecto negativo que es objeto de estudio de manera constante, sobre todo en Europa y los EE.UU, ya que estas acciones causan muchísimo daño a los empleados en los centros de trabajo, afectando así mismo a la sociedad, el empleado se ve afectado psicológicamente, sociológicamente, motivacionalmente, y se ve dañado en diferentes aspectos que perjudican incluso a sus familias; y observamos que el problema aumenta considerablemente, y entonces, realmente que sucede con los empleados y tambien porque sucede ello con los supervisores abusivos.

El presente, trabajo de investigación analizo y determina el nivel con la cual influye las acciones negativas realizadas por la supervisión abusiva y su implicancia directa e indirecta dentro de las organizaciones, se buscó investigar qué es lo que realmente realizan los directores o gerentes para controlar este fenómeno que afecta en el centro de labores.

Se aportará los resultados en general de la investigación, al conocimiento de las máximas autoridades de los centros de labores, de los estudios realizados al comportamiento de los jefes abusivos y su implicancia que tienen efecto en los diferentes factores que influyen en la variable dependiente, tal es el caso del mal comportamiento organizacional, acoso psicologico, hostigamiento y represalia.

El presente trabajo de investigación se enfoca en analizar las posibles consecuencias y efectos, si los hubiera, y que acciones se tendrían que implementar para controlar a los jefes abusivos.

En el siguiente trabajo de investigación se estudiará la influencia que tiene la variable independiente supervisión abusiva, sobre la variable dependiente, compromiso organizacional.

Implicación Práctica. – Se tratará de poder conocer si existe y si es así, conocer el nivel del efecto que produce la supervisión abusiva en el compromiso organizacional del empleado para con su institución.

1.5 Delimitaciones del estudio

El desarrollo de la investigación se ejecuta en el periodo que comprende al año 2019.

La investigación se desarrolla estrictamente en la circunscripción a los trabajadores subordinados varones y mujeres, en el distrito de Huarney.

La delimitación geográfica: La población elegida comprende los trabajadores subordinados (hombres y mujeres), distrito de Huarney, provincia de Huarney departamento de Áncash.

La delimitación social: el desarrollo se realizara en el estudio estricto y exclusivo de personas trabajadoras subordinados (hombres y mujeres), privadas del distrito de Huarney.

La delimitación semántica: comprende la supervisión abusiva y el compromiso organizacional.

1.6 Viabilidad del estudio

Fernández & Baptista (2014), menciona, que, la investigación a realizarse debe de disponer de recursos financieros, humanos y materiales; de tal manera su viabilidad esta asegurada, en base a ello el presente desarrollo de la investigación dispone de los recursos en mención, por lo que se garantiza su viabilidad.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Huiwen L.(2011), realizó la tesis de investigación doctoral titulado “Abusive Supervisión and Organizational Deviance: A Mediated Moderation Model”, esta investigación lo realizó en la ciudad de Waterloo, Ontario, Canadá. y fue para la Universidad de Waterloo-Canadá.

El objetivo del autor en la investigación es explorar la supervisión abusiva y el entorno organizacional, investiga de que manera la supervisión abusiva promovía la desviación organizacional de los subordinados, al integrar y extender el trabajo basado en relaciones mixtas (apoyo y hostilidad de los supervisores) y la teoría de la autodeterminación.

El autor realizó la investigación contando con la participación de 256 empleados.

El autor realizo durante su investigacion tres estudios, donde se analizaron sus implicaciones teóricas para la supervisión abusiva y enla que se incluyo la literatura mixta de relación supervisor-subordinado.

Kemper, s. (2016), realizo la tesis de investigación titulado “Abusive Supervisión in the Workplace: An Examination of Current Research and a Proposal for Preventive Measures”, esta investigación lo desarrollo en la ciudad de portland y Fue para la universidad de portland state university.

La autora, determina que la supervisión abusiva es un problema serio y creciente que afecta a las organizaciones de hoy en día, afectando al 16 por ciento de los empleados.

La autora centra su investigacion en los antecedentes-de la literatura para ello estudia 93 textos- y consecuencias de la supervision abusiva y propone crear programas dentro de las organizaciones que ayuden a prevenir y a detener cualquier nivel de supervision abusiva.

Menciona que las organizaciones deberian de practicar los programas inplementados dentro de sus instituciones, y ello le ayudaria a deterrrar cualquier intento se supervision abusiva, la cual crea empleados desmotivados para aportar efectivamente en el desarrollo de las actividades de las intituciones, para la cual laboran.

Kedharnath, u. (2014), realizo la tesis de investigación doctoral titulado “Abusive Supervision and Employee Perceptions of Leaders Implicit Followership Theories” esta investigación lo realizo en la ciudad de Collins, colorado. y Fue para la colorado state university. Para obtener el grado de doctor.

El estudio en el cual el autor integra la investigación sobre la supervisión abusiva y las conductas implícitas de los líderes. teorías de seguimiento (LIFTs; Sy, 2010).

El autor indica que que la relacion o asociacion de los LIFT y lascaracteristicas del empleado aun se han probado que sean positivas, por lo tanto examina esta asociacion, mediante ls relacion LMX la Supervision Abusiva, en los resultados obtenidos de dos muestras de empleados, concuerdan sus predicciones al indicarle que los LIFT se relacionan con una supervision mas baja y un LMX mas elevado, en conclusion el autor demuestra que varias asociaciones o relaciones de las LIFT y las características de los empleados, tiene influencia en el comportamiento de los empleados.

Turner, g. (2017), realizo la tesis de investigación de título “Abusive Supervision Subordinate versus co-worker perceptions”, la investigación fue entregada a la University of Pretoria, Sudafrica.

Propósito de la investigación: El autor propone estudiar hasta que punto el supervisor es visto como abusivo por los empleados victimas de sus acciones. Para ello propone la utilización de dos teorías: la teoría del aprendizaje social y la teoría del procesamiento de la información social.

El autor desarrolla una investigación transversal. El autor trabaja con una muestra de 210 conjuntos de encuestas. Se llevó a cabo un análisis de coeficiente de correlación intraclass (ICC) para determinar la fuerza del acuerdo intragrupo con respecto a las percepciones de supervisión abusiva.

Hutchinson, D. (2015), realizo la siguiente tesis de investigación de título “Employee Retaliation against Abusive Supervision: Testing the Distinction between Overt and Covert Retaliation”, investigación que el autor lo realizo en el estado de Florida, Estados Unidos de Norteamérica, estudio elaborado para el Department of Psychology- College of Arts and Sciences de la University of South Florida.

El estudio realizado por el investigador trato de explicar la reacción del empleado en forma de represalia en contra el supervisor abusivo al examinar sus comportamientos abiertos como encubiertos.

Con la utilización del análisis factorial confirmatorio, el autor no encontró apoyo sustancial para una construcción de represalias de dos factores,

El autor sometió la investigación al análisis correlacional, la cual no demostró una validez discriminativa clara de las variables.

En la investigación del autor encuentra que la correlación de la supervisión abusiva y las represalias abiertas, estuvo mediada por sentimientos de hostilidad de los empleados a los SA. El autor menciona que la supervisión abusiva y las represalias encubiertas, su relación está mediada por observaciones de injusticia interaccional cometidas por los supervisores abusivos.

Khan, S. (2017), realizo la elaboración de la tesis de estudio de investigación de título “Contagion Effects of Abusive Supervision Climate: A Multilevel Study”, la tesis se realizó en Pakistán, la cual se elaboró para solicitar el grado de doctor en filosofía y fue presentado en el Monash University. Pakistán.

En su investigación autor menciona que, el clima de supervisión abusivo (ASC) también afecta muy aparte de los propios subordinados, a los colegas que laboran en su entorno; el autor buscó determinar el nivel de daño a esto del ASC. Para estudiar un ASC a nivel grupal, en esta investigación el autor empleó el modelo de consenso de cambio de referencia, y así incluir en el análisis el sentir de los subordinados las acciones hostiles del supervisor.

El autor concluye que la supervisión abusiva afecta a los colegas del entorno de la víctima, por ser ellos observadores.

Kwabena, I. (2016), el autor realizó la elaboración de la tesis de título “Psychological Contract Violation, Abusive Supervision, Gossips and Employee Cynicism Among Health Workers in Ghana”, el autor realizó el estudio de investigación en Ghana, y fue presentado en la Kwame Nkrumah University of Science and Technology.

El autor, manifiesta que, la violación psicológica y la supervisión abusiva, se ha convertido en interés de profesionales y académicos en los últimos años. El autor en el desarrollo de su investigación analiza la implicancia de la violación del contrato psicológico y la supervisión abusiva sobre el cinismo de los empleados y, también si esto influye en el desempeño y la productividad organizacional.

Como resultado estadístico determina que la violación del contrato psicológico fue moderadamente alta, en conclusión, en la investigación realizada por el autor, recomienda que el estado de Ghana trabaje y rectifique, las violaciones percibidas del contrato psicológico encontradas en la investigación.

Priesemuth, M. (2012), la autora realizó la tesis de título “Stand up and Speak up: Employees’ Prosocial Reactions to Observed Abusive Supervision” la tesis se elaboró en la ciudad de Orlando, Florida y fue presentado para obtener el grado de Doctor of Philosophy en el College of Business Administration de la University of Central Florida.

En esta disertación el autor, examina lo que sucede cuando los empleados son testigos de abuso de supervisión en el lugar de trabajo. En la investigación, explora, si y cuándo, los empleados responderán al observar el abuso de supervisión abusiva a un compañero de trabajo.

El autor realiza la investigación de una variable, este trabajo analiza la influencia de la supervisión abusiva en los observadores de tales acciones. Debido a que la supervisión abusiva representa una forma de injusticia organizacional, esta investigación entonces se centra en el estudio básicamente de los observadores al ver cometer actos de injusticia y acciones hostiles a sus compañeros de trabajo, y busca observar que reacciones tendrán los mismos.

Choi, j. (2018), la autora realizo la investigación sobre la supervisión abusiva en su tesis de título “Subordinates’ Use of Upward Influence Tactics as a Predictor of Abusive Supervision: A Victim Precipitation Perspective”, el estudio se realizó en Calgary, Alberta, Canadá; para el requerimiento del grado de doctor en filosofía y fue presentado a la University of Calgary. Canadá.

En la investigación realizada por el autor se ayuda de la teoría de la precipitación de víctimas la cual postula que para comprender completamente, el por qué ocurre la supervisión abusiva, es importante considerar cómo los empleados participan inconsientemente en la secuencia de eventos que les conducen a que se conviertan en objetivos de las acciones agresivas de los supervisores.

El autor indica que se deberían de realizar más investigaciones referente a estas variables y pone a discusión las implicaciones teóricas y prácticas de sus resultados encontrados en su investigación.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Moreno. (2018). Realizo la tesis de postgrado titulada “Consecuencias de la supervisión abusiva en las organizaciones”. Esta investigación se realizó en Guayaquil-ecuador y fue apoyada por la Universidad Pontificia Católica del Perú. la Tesis se elaboro para optar el grado de Doctor. El objetivo de la presente investigación busca describir las características de la supervisión abusiva sobre la labor que ejercen un grupo de trabajadores de diferentes empresas públicas y privadas.

El estudio tiene un alcance exploratorio–descriptivo-explicativo.

El autor plantea la realización de dos estudios; el primer estudio, el autor realiza la profundizacion y comprende las propiedades psicométricas de la Supervision Abusiva y en el segundo investiga las relaciones que tiene la SA con algunas variables de bienestar y malestar psicológico, todo ello dentro del concepto de la Teoría de la Autodeterminación.

En el primer estudio, concluyo que la escala es confiable y válida por cumplir con los estándares psicométricos esperados.

Hurtado-Arrieta, M. (2017), la autora realizo el estudio de investigación con el título “Bases conceptuales del compromiso organizacional, una vision de implicacion, según Mayer y Allen, y su medicion en dos empresas del sector retail de piura”, la investigación se llevó a cabo en la ciudad de Piura en dos empresas del sector retail, la tesis fue presentada en la Universidad de Piura.

La autora en el desarrollo de su investigación, considera que el pilar más importante de toda organización son las personas que la conforman; y menciona que, son ellas quienes permiten ofrecer productos o servicios de manera óptima, es por ello que la organización debe prestar gran importancia a identificar cómo se siente el equipo que la conforma, preocupándose no sólo por satisfacer las necesidades o demandas de sus clientes, sino también la de sus trabajadores. La autora conociendo el interior de una organización y siendo el recurso humano (talento humano) el cimiento de toda organización, considera que es de vital importancia identificar cuáles son los factores que los motivan a seguir en la empresa pues son ellos quienes ayudarán a alcanzar los objetivos y marcarán la diferencia entre una empresa exitosa y otra que no lo es. La autora en el desenvolvimiento del presente trabajo identifico de forma clara y sencilla, cuáles son los factores que influyen en el colaborador para que permanezca por tanto tiempo en una organización, centrándome en el componente del Compromiso Organizacional que puedan alcanzar y en las variables que influyen en ella.

El resultado obtenido de esta investigación es de gran utilidad para las organizaciones estudiadas y para otras que busquen determinar las variables que influyen en la decisión del colaborador de permanecer tanto tiempo en una misma empresa.

La autora en su planteamiento del problema menciona que en la situación actual, donde lo único que es constante es el cambio, las empresas deben orientar sus acciones no sólo a satisfacer las necesidades de sus clientes, sino también las de sus trabajadores, preocupándose por identificar las variables que influyen en el Compromiso Organizacional.

Dentro del desarrollo de su investigación la autora considera como Objetivos, lo siguiente:

General:

Identificar qué es lo que motiva al colaborador a permanecer por tanto tiempo en una organización.

Específicos:

Establecer cuál de los tres componentes del compromiso organizacional, que postulan Meyer y Allen (1991), es el de mayor arraigo en los colaboradores del área de ventas de Saga Falabella y Ripley.

La investigación desarrollada por la autora, sigue la teoría de Meyer y Allen (1991) para identificar cuál de los tres componentes del compromiso organizacional predomina en los colaboradores de las empresas retail seleccionadas.

La autora al concluir con su investigación determinó que en los colaboradores de las empresas retail seleccionadas, predomina el componente normativo, seguido por el componente de continuidad y, por último, el componente afectivo.

Cáceres, m. & Calonge, d. (2016), realizaron el estudio de investigación de título “Componentes del proceso de pasión por el trabajo en colaboradores de organizaciones sin fines de lucro peruanas”, el estudio se realizó en el Perú y fue presentado a la Universidad del Pacífico.

Las autoras presentan como objetivo principal de la tesis, la pasión que sienten y demuestran los trabajadores en las organizaciones sin fines de lucro.

Para ello las autoras utilizan el modelo de Drea Zigarme.

En primer lugar se determina que el trabajador desarrolla un apego positivo por el lugar de trabajo.

En el segundo lugar, las autoras determinan que los trabajadores se sienten a gusto con el lugar de trabajo.

Ortiz, m. (2018), el autor realizó el siguiente estudio de investigación de título “Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas”, el desarrollo de la tesis lo realizó en las instituciones seleccionadas por el autor, el distrito de Ate Vitarte, Lima, Perú. La tesis fue presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El autor en el presente trabajo de tesis investigó la relación del compromiso organizacional y el desempeño docente desde la percepción de los profesores de las Instituciones Educativas Públicas —Nicolás de Piérola, —Luis Montfort, —José A. Quiñones y —Leoncio Prado de Ate-Vitarte durante el año 2016.

Para su investigación el autor seleccionó como unidad de análisis al profesorado de dichas I.E., estando la población constituida por 178 docentes, y la muestra estratificada de 123 docentes, la selección fue aleatoria.

El autor desarrolla el estudio de tipo descriptivo-correlacional, de diseño transversal, no experimental y un enfoque cuantitativo.

Los instrumentos de colecta de datos fueron: La Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Evaluación del Desempeño Docente; los cuales fueron reevaluados en sus propiedades de validez de contenido con la técnica del juicio de expertos, ponderados con el coeficiente de validez de Aiken, y en su confiabilidad por el procedimiento de consistencia interna, según los estándares del Alfa de Cronbach.

Los resultados evidenciaron que el profesorado participante evidencia un regular compromiso organizacional, y que al desempeño docente le asigna el mismo nivel.

El estudio refleja una relación altísima entre el compromiso organizacional y el desempeño del docente.

Lazarte, I. (2016), el autor realizó el siguiente estudio de investigación de título “El efecto del job crafting y el rol mediador del Burnout y el engagement sobre la relación entre las características laborales y la intención de rotar”, el desarrollo de la tesis lo realizó en Lima, Perú. La tesis fue presentada a la Universidad del Pacífico.

La tesis presentada por el autor presentó como propósito relacionar el job crafting y el rotamiento de los trabajadores.

Para ello el autor emplea el modelo de intención de rotar de Mobley et al. (1978), también utiliza el modelo de demandas y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2013).

Para ello el autor, diseñó un estudio cuantitativo; no experimental; de tipo explicativo-predictivo; de corte transversal.

El autor mediante la utilización del modelo de ecuaciones estructurales, demostró que el burnout actúa como mediador entre la intención de rotar y las demandas laborales, el engagement media positivamente entre la intención de rotar y los recursos laborales, también demuestra que, menor job crafting, minimiza la intención de rotar.

En conclusión el autor determina que, se debe influir sobre las variables personales de los trabajadores y esto influye directamente sobre la minimización de la intención de rotar, menor burnout y maximiza el engagement.

Vega, G. & Alarcón, I. (2018), las autoras realizaron el Trabajo de Investigación cuyo título fue “El engagement de los obreros agrícolas como discriminante en el logro de la meta de la productividad laboral en poda uvera Iqueña”, la investigación se realizó en la ciudad de Ica, Perú. La tesis desarrollada por las autoras fue presentada en la Universidad del Pacífico.

Buscar obtener y Valorar el compromiso de los obreros en el desarrollo de las empresas agrícolas es de sutil importancia, las autoras describen que las agroexportadoras uveras, para maximisar su productividad, la empresa tiene que minimizar sus costes primarios.

Cabe indicar que la productividad final obtenida dentro del desarrollo de las actividades en las agroexportadoras, en una de sus variables esta básicamente sustentado en su mano de obra, es aquí cuando las autoras describen que las labores cotidianas de los obreros son muy importantes.

En conclusión las autoras, en base al desarrollo de la investigación, promueven que se desarrollen dentro de las empresas agroexportadoras, charlas, capacitaciones, incentivos que fortalezcan y aumenten el engagement de los trabajadores; y con ello obtener una alta productividad de las empresa.

2.2 Bases teóricas

Teoría del intercambio social.

Una teoría ampliamente investigada desde que existe la psicología como disciplina referente a las inter relaciones sociales, y es el humano un ser bio-psico-social. Desde la creación del ser humano es claro que estas se interrelacionan con los demás.

Es así que la teoría de intercambio social une caracteres de la economía con de psicología, y determina sobre nosotros que estamos siempre tratando de obtener un beneficio tal vez inconscientemente o no, de nuestras relaciones interpersonales.

La teoría de intercambio social demuestra que en la iniciación de toda relación social se busca encontrar un equilibrio de dicha, en base a una medición consciente del coste beneficio de la misma. En donde el/los ser(s) humanos buscan valorizar sus relaciones con los demás.

El surgimiento de dicha teoría se remonta al siglo XIX, es cuando el sociólogo Albert Chavannes publicó en la revista The Sociologist sus avances sobre la materia denominándolo como 'Estudios en Sociología' en la cual se profundizo en el análisis de 'La Ley del Intercambio' y otras tres leyes sociales.

En 1958, el sociólogo estadounidense George C. Homans, publico en su obra Teoría Social Como Intercambio. Homans expuso en su trabajo que la interacción social representaba un intercambio tangible o intangible, donde debía existir un beneficio o un costo para los participantes,

La Teoría del Intercambio social fue desarrollada en amplitud por George Homans, claro es que no fue el pionero en esta teoría.

Teoría de la agresión.

La teoría de la agresión nos demuestra su lado más oscuro el cual es el deseo que siente el perpetrador de herir con violencia física y/o psicológica. Es así que la agresión no siempre se encuentra bajo el control del quien la ejerce, se demostró que en ocasiones este control se sobre sale del propio perpetrador de manera consciente o inconsciente.

Dentro del extenso rango de personalidades agresivas se pueden identificar las siguientes:

- La agresión las ejercen mayormente las personas antisociales.
- la agresiva es el comportamiento que continuara en el agresor.
- usan la agresión de forma de autoprotección

Las formas de agresión se manifiestan de forma físico verbal

La teoría de la agresión según Mackal (1983)

Teorías Sociológicas de la Agresión: es la agresión en forma de comportamiento colectivo.

Teoría de la Frustración: es el comportamiento agresivo en respuesta a un acto, acción y/o vida de frustración.

Teoría Clásica del Dolor: es la reacción ante una acción negativa, la que nos hace actuar con agresividad.

Teoría Genética: esta teoría manifiesta que la agresividad se expresa por condicionamientos hormonales preestablecidos en el ser humano.

Teoría Catártica de la Agresión: la agresividad se manifiesta como si se tratase de una explosión contraída de energía negativa en el ser humano.

Teoría de la justicia organizacional.

La justicia organizacional desde el punto de vista de los científicos sociales es un concepto subjetivo y descriptivo que conlleva a que la persona considere que es correcto, por encima de la objetividad, no es lo que realmente es justo, sino que prevalece lo que la gente cree que es justo.

Dentro de la teoría de la justicia organizacional se distingue a los siguientes tipos:

Justicia distributiva.

La justicia distributiva se considera desde la perspectiva del trabajador cuando ellos consideran que todo aquello distribuido es merecido (mensualidad, premios, aumentos, donaciones,

promociones, etc.) se considera que la primera teoría de la justicia distributiva la realizó Aristóteles, en su obra “Ética”.

Adams (1965), fue quien modernizó la Psicología Social de la Justicia, a través de su ecuación de la justicia distributiva:

$IA > IB$

$|OA > OB$

En la ecuación propuesta por Adams las personas buscan los resultados (outcomes o OA) de acuerdo a sus contribuciones (inputs o IA).

Justicia procedimental

Se refiere a los mecanismos, medios y procesos por los cuales se distribuyen los beneficios y las utilidades dentro de una organización.

Justicia interaccional.

Las organizaciones, algunas de ellas, poseen excelentes prácticas organizacionales la justicia interaccional es una de ellas, se podría decir que es, el modo como los gerentes, tratan a los empleados durante el proceso de aplicación de los procedimientos organizacionales (Bies & Moag, 1986).

Teoría de la precipitación de víctimas.

The Criminal Society, cuyo autor es el doctor Marvin E. Wolfgang, manifiesta que la víctima contribuye ampliamente al hecho convirtiéndose en el directo y positivo precipitante del mismo. En el libro “Desviación, delito y control”, el autor de Walter C. Reckless asevera que la víctima envía diversas señales que percibe el victimario, y que esto motiva el comportamiento criminal del victimario.

2.3 Bases filosóficas.

En el desarrollo de la investigación y con la necesidad de adentrarnos en el conocimiento de la Supervisión Abusiva como variable independiente y el compromiso organizacional del subordinado como variable dependiente, surge de la necesidad que se presenta al investigador la de entender la implicancia de las realidades que conllevan a obtener consecuencias que presentan tales actitudes de los supervisores; tales actitudes negativas que son significativas y que se dan en el entorno en el que se desarrollan y se desenvuelven cotidianamente los empleados, ello da origen al análisis, la cual presenta determinadas posturas las cuales siempre son a favor o en contra, y desde el punto de la filosofía se puede dar prioridad a la solución de los problemas presentados recurrentemente, continuamente ante los problemas que surge de la

supervisión abusiva se busca dar solución en propuestas o posturas que tienen su génesis en el planteamiento del conocimiento basado en lo empírico; es necesario entonces, la utilización más profunda basado en el método científico, el cual busca dar solución a los problemas consecuencia, con propuesta probados que demostraron cuáles son acciones más importantes que aplicar y considerar, al incidir en un determinado planteamiento.

Es aconsejable entonces que para el desarrollo y los adecuados resultados de la e investigación de la gran mayoría de los estudios realizados, considerar las recomendaciones brindadas en sus desarrollo de investigaciones realizadas por otros estudiosos que permitan comprender la situaciones en la que se presentan determinados hechos, que se presentan en el contexto en el cual se manifiesta, la cual originan una serie de enfrentamientos que el investigador tiene que entender y comprender, al elegir cada una de las teorías que se le presenten desde una amplia concepción hasta un acercamiento a la exactitud y se encuentre más cerca de lo que busca evidenciar.

El método de contrastar críticamente las teorías y de escogerlas, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en su contraste. (Popper, 1934, p. 8).

Una vez presentada a título provisional una nueva idea, aún no justificada en absoluto sea una anticipación, una hipótesis, un sistema teórico o lo que se quiera, se extraen conclusiones de ella por medio de una deducción lógica; estas conclusiones se comparan entre sí y con otros enunciados pertinentes, con objeto de hallar las relaciones lógicas (tales como equivalencia, deductibilidad, compatibilidad o incompatibilidad, etc.) que existan entre ellas. (Popper, 1934, p. 8).

2.4 Definición de términos básicos

Supervisión abusiva.

La supervisión abusiva son las percepciones de los subordinados de la medida en que sus supervisores se involucran en la demostración sostenida de hostilidad verbal y comportamientos no verbales, excluyendo el contacto físico” (Tepper, 2000, p. 178),

Compromiso organizacional.

Compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización o institución en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y

comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización o institución que lo emplea (Robbins, 2009: p. 79).

Abuso.

El Abuso es la inflexión de algún tipo de daño que puede ser tanto físico como psíquico y que, generalmente, tiene lugar y razón de ser gracias al poder que la persona que provoca o materializa el abuso tiene sobre aquella a la cual se lo produce, ya sea por una superioridad material que lo protege y le da esa fuerza sobre el otro, o bien por la sistemática amenaza de que algo malo le va a ocurrir sino accede a ese accionar abusivo. (<https://www.definicionabc.com/general/abuso.php>)

Organizacional.

Lo organizacional se refiere a innumerables circunstancias o ámbitos, como la empresa, las instituciones públicas, la sociedad, etc. Refiere a todas aquellas consideraciones que deben tenerse en cuenta a la hora de tener una determinada estructura que garantice la consecución de metas específicas. En este sentido es importante tener presente que toda forma de organizar un conjunto de personas y las tareas que estas llevan a cabo implica establecer un determinado nivel de eficiencia, esto es, que los objetivos se alcanzarán de la mejor manera posible haciendo uso de la menor cantidad de recursos o tiempo. (<https://definicion.mx/organizacional/>).

Comportamientos desviados.

comportamiento voluntario que viola normas organizativas significativas y, al hacerlo, amenaza el bienestar de una organización, sus miembros o ambos. (Robinson y Bennett, 1995)

Comportamientos agresivos.

Cualquier comportamiento dirigido por una o más personas en el ámbito de trabajo con el objetivo de dañar a las personas o a la organización Incluye daños físicos o psicológicos, para las personas o la organización, incluyendo empleados y exempleados como víctimas o como perpetradores. Ponen el foco en la intencionalidad del acto, pero no contempla la persistencia (basta con un único acto) (Glomb y Liao, 2003; Neuman y Baron, 1997, 1998; O'Leary-Kelly et al., 1996).

Mal comportamiento organizacional.

el intercambio de palabras y acciones aparentemente intrascendentes y desconsideradas que violan las normas convencionales de conducta en el lugar de trabajo. (cummings, d. 2012)

Acoso psicológico.

Comunicación hostil y poco ética dirigida de manera sistemática por una (o más personas) hacia otra, quien queda en posición de indefensión. (Leymann, 1990a, 1996)

Abuso emocional.

Conductas hostiles llevadas a cabo por una o más personas hacia otra con el objetivo de socavarla profesional o moralmente (Keashly y Harvey, 2005; Keashly y Jagatic, 2003)

Hostigamiento.

Actividades repetidas con el fin de causar sufrimiento psicológico (a veces físico) y dirigidas a uno o más individuos sin una razón atendible. (Di Martino et al., 2003)

Intimidación.

La intimidación laboral, también conocida como acoso laboral, se produce cuando un superior, compañero o subordinado utiliza la violencia o el chantaje para manipularte o intencionalmente crear en ti sentimientos de miedo, incapacidad o temor. Incluye

también el acoso sexual y la discriminación ilegal, pero no se limita a la conducta ilegal. Este tipo de comportamiento es destructivo tanto para la víctima como para la empresa. (<https://pyme.lavoztx.com/qu-se-entiende-por-intimidacin-en-el-mbito-del-trabajo-11194.html>)

Líder Tóxico.

Líderes que actúan sin integridad por disimulando y participando en varios otros Conductas deshonorosas, incluyendo conductas como la corrupción, la hipocresía, el sabotaje y Manipulación, así como otras variadas. Actos no éticos, ilegales y criminales (Lipman- Bluman, 2005, p. 18).

Pequeño tirano.

"Alguien que usa su poder y autoridad opresivamente, caprichosamente, y tal vez vengativamente (Ashforth, 1994, p. 126)".

Represalia.

Las represalias incluyen cualquier acción negativa en el trabajo, como degradación pública, despido injustificado, reducción de salario o reasignación de trabajo a turnos menos favorables para el empleado. Sin embargo, hay otras acciones más sutiles que pueden ser consideradas también como represalias. (<https://baselegal.org/represalias-en-el-lugar-de-trabajo-cuales-son-sus-derechos/>)

Compromiso afectivo.

Lazos emocionales (deseo) que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización. http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacion.html

Compromiso de continuación

El trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. (<http://www.eumed.net/libros-atis/2012a/1158rganizacional.html>)

Compromiso normativo.

“Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad (deber). a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador”. (http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html)

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey.

2.5.2 Hipótesis específicas

- a. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey, con respecto al mal comportamiento organizacional?
- b. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey, con respecto al acoso psicológico?
- c. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey, con respecto al hostigamiento?

d. ¿De qué manera la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney, con respecto a la represalia?



2.6 Operacionalización de las variables

Variable	Significado Nominal	Dimensiones	Indicadores
Supervisión Abusiva	<p>“la manifestación sostenida de conductas hostiles, verbales y no verbales, que excluyen el contacto físico” tepper.</p> <p>“Las manifestaciones de la S.A van desde criticar a un colaborador delante de otras</p>	1 comportamientos desviados.	<p>1. anomia.</p> <p>2. desviación individual</p> <p>3. desviación colectiva.</p> <p>4. trastorno</p>

Personas, pasando por el hostigamiento constante por un excesivo control, hasta los exabruptos con gritos e insultos descontrolados”(Rogelberg, 2014).

2. comportamientos agresivos.

3. mal comportamiento organizacional.

4. acoso Psicológico.

5. abuso emocional.

6. hostigamiento.

7. intimidación-amenaza.

5. cinismo

1. hipomanía

2. alteración.

3. ira,

4.hostilidad,

5.impulsividad

1.ausencia de valores

2.discriminación,

3. robo,

4.violencia interpersonal,

5.sabotaje,

1. Comunicación hostil.

2.Culpabilizar

3.Incomodar

4.La vergüenza

5.La manipulación

6.Sarcasmos

7.Desestabilización laboral

8.Menosprecio laboral

1. criticas.

2.humillacion

3. prejuzgamiento.

4. burlas.

1.presion

2.Observación inadecuada

3. ofensas.

4.Persecución laboral

		8. pequeña tiranía. 9. represalia.	1.Intimidación 2.Amenazas 3.chantaje 4.miedo 1.arbitrariedad 2. autoritario. 3.Carencia de consideración 1. Injusticias. 2. Venganzas.
Compromiso Organizacional.	“Compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización o institución en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse y comprometerse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización o institución que lo emplea” (Robbins, 2009: 79).	1. compromiso afectivo. 2. compromiso de continuación. 3.- compromiso normativo.	1.adhesión emocional 2.satisfacción 3.necesidades 4.expectativas 1.inversión de tiempo 2.esfuerzo que la persona 1.deber moral 2.trato personalizado 3.gratitud 4.mejoras laborales

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

La investigación pertenece a un análisis de diseño no experimental, el estudio busca observar y descubrir los indicadores de la variable supervisión abusiva y la variable del compromiso organizacional en el momento instantáneo, por tales es un estudio transversal correlacional en el distrito de Huarney.

El diseño no experimental según Hernández (2014) lo define de tal manera que “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos”.

Por su dimensión temporal, la investigación realizada es del tipo transeccional o transversal, esto lo demuestran los datos las cuales se reunieron en un momento específico, las cuales permitieron estudiarlas analizarlas en un tiempo único. la investigación se realiza en un solo tiempo T, es retrospectivo, su desarrollo es descriptivo, explorativo explicativo.

Méndez (2012) indica que el tipo de estudio “señala el nivel de profundidad con el cual el investigador busca abordar el objeto de conocimiento” (p. 227).

Tomando en cuenta que el estudio es descriptivo, en este caso el autor lo indica como “Segundo nivel de conocimiento. Identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba asociación entre variables” (p. 227).

El marco teórico, en su desarrollo se establece que pertenece desde su enfoque, al modelo cualitativo - cuantitativo; correspondiendo al tipo descriptivo, buscando la delimitación de los

eventos pertenecientes al problema de investigación respecto a la supervisión abusiva en el distrito de Huarmey.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población la conforman 50 personas, las cuales pertenecen al estudio de investigación, en el distrito de Huarmey.

3.2.2 Muestra

Se obtiene por aleatoria simple, de tal manera que para la siguiente investigación la muestra representa a 44 personas, la cuales otorgaron los datos de forma voluntaria.

Recaltar que el desarrollo de la investigación se ejecuto un estudio cualitativo y ello indica que la muestra es significativa.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * (1 - p)}{(N - 1) * E^2 Z^2 * p * (1 - p)}$$

n = tamaño de muestra.

Z= nivel de confianza (1.96).

N= tamaño de la población.

E= precisión o error (0.05)

P= tasa de prevalencia (0.5)

q = 0.5

cuyo resultado para el desarrollo de la siguiente investigación nos indica que la muestra es de 44.

$$n = 44.$$

Nos indica que la muestra es de 44 personas del distrito de Huarmey.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La recolección será por intermedio; personal-directamente a los investigados, mediante las observaciones, entrevistas y encuestas

Los instrumentos para el desarrollo de la investigación que se uso en la ejecucion de las técnicas son:

a) La observación. – fue la parte de la investigación la cual resulto tensa, por el motivo de que los encuestados en ocasiones estaban cerca a sus jefes, en los minutos que duro las entrevistas y encuestas; es el estudio más próximo y completo, en la cual se desenvuelven los trabajadores subordinados,

b) Entrevistas. - platica con los trabajadores subordinados, informarme de sus actividades y sus necesidades basicamente emocionales diarias, entrevistas con un enfoque, con preguntas semi-estructuradas y no estructuradas.

c) Encuesta. - preguntas estructuradas.

Los instrumentos usados, son elementos afectivos, normativos, actitudinales, conductuales y psicometricos. El nivel de confianza del desarrollo de la investigacion fue mayor al 95% y el margen de error menor de 5%.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En la investigacion desarrollada se utilizo el MINITAB 2017, se desarrollaron gráficos y tablas; los datos indicaron información fidedigna.

El procesamiento de la informacion recogida para el desarrollo de la siguiente tesis, siguio el siguiente orden:

- Ordeno.
- Clasifico.
- Selecciono.
- Codifico.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

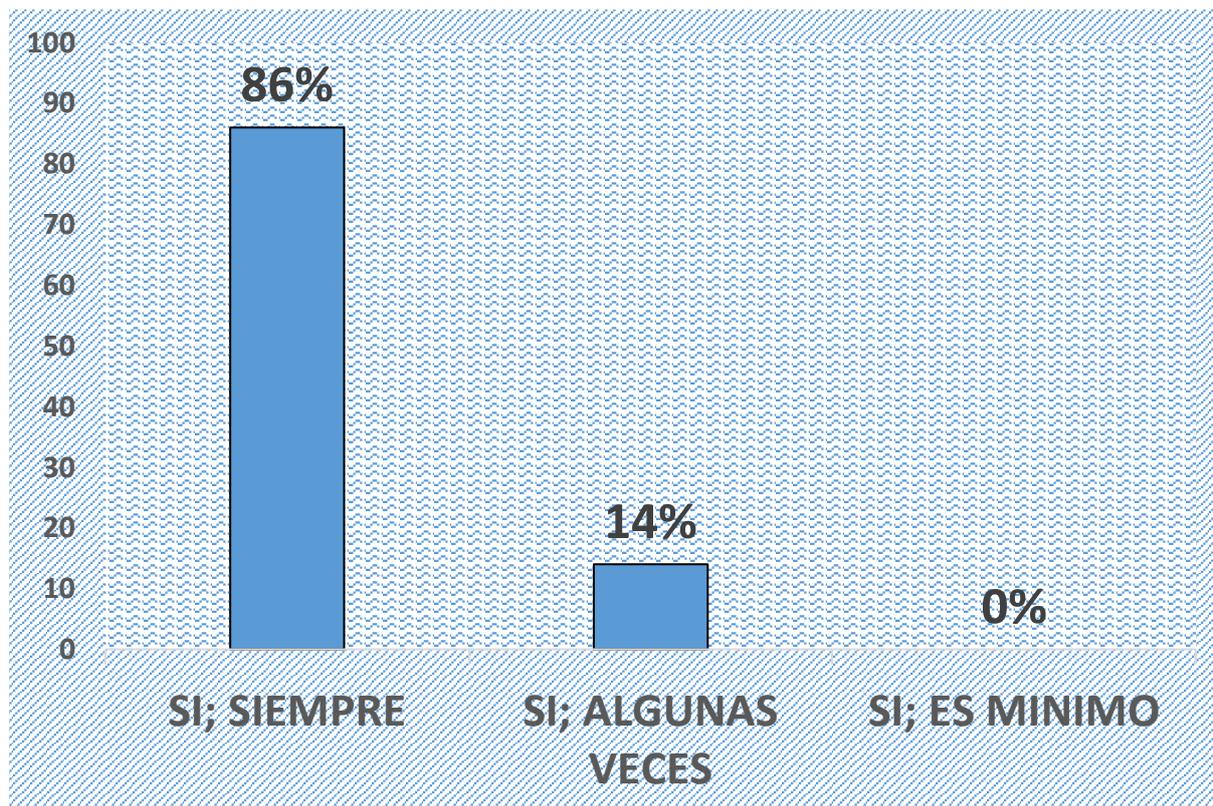
4.1 Análisis de resultados

1.- ¿considera Ud. que la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey?

tabla N° 1. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/distrito de Huarmey.

RESPUESTAS	N°	%
SI; SIEMPRE	38	86%
SI; ALGUNAS VECES	6	14%
SI; ES MINIMO	0	0%
TOTAL	44	100%

Figura N° 1. Supervision Abusiva/el Compromiso Organizacional/distrito de Huarmey

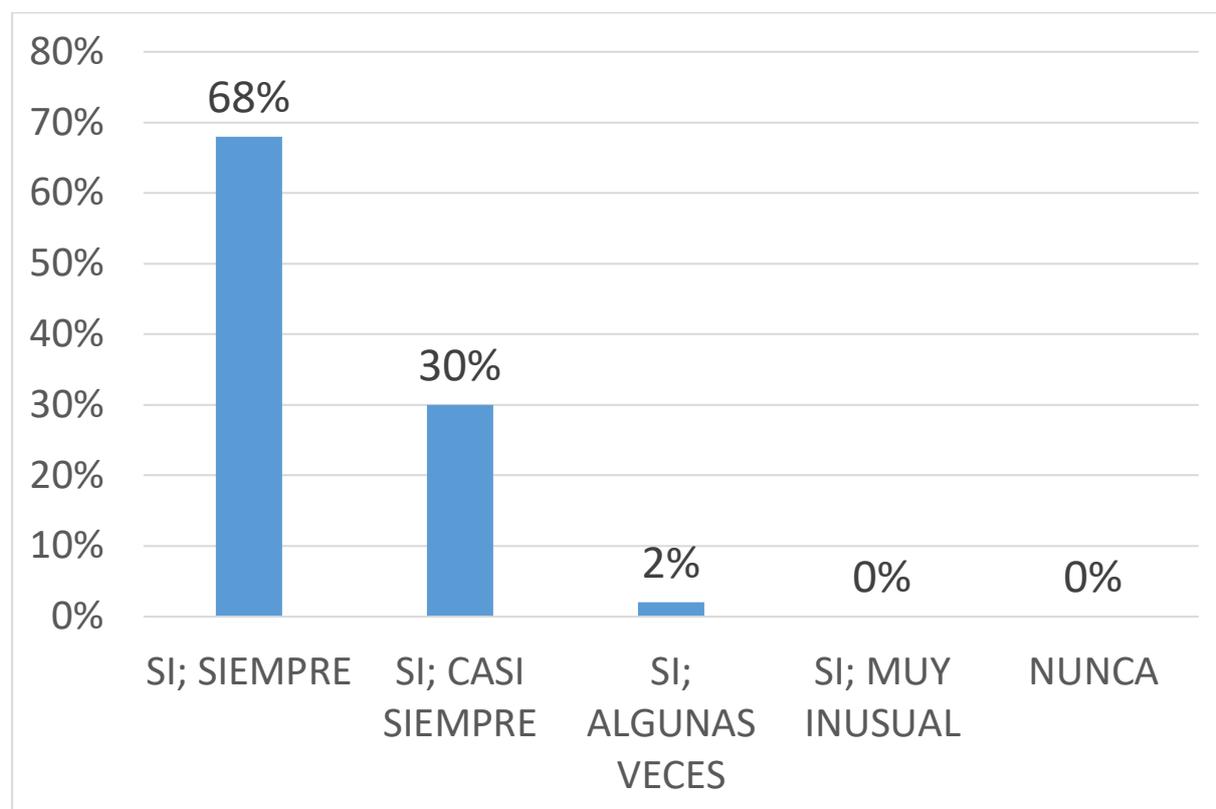


2.- ¿considera Ud. que el mal comportamiento organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de huarmey?

tabla N° 2. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Mal comportamiento organizacional.

RESPUESTAS	N°	%
SI; SIEMPRE	30	68%
SI; CASI SIEMPRE	13	30%
SI; ALGUNAS VECES	1	2%
SI; MUY INUSUAL	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	44	100%

Figura N° 2. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Mal comportamiento organizacional

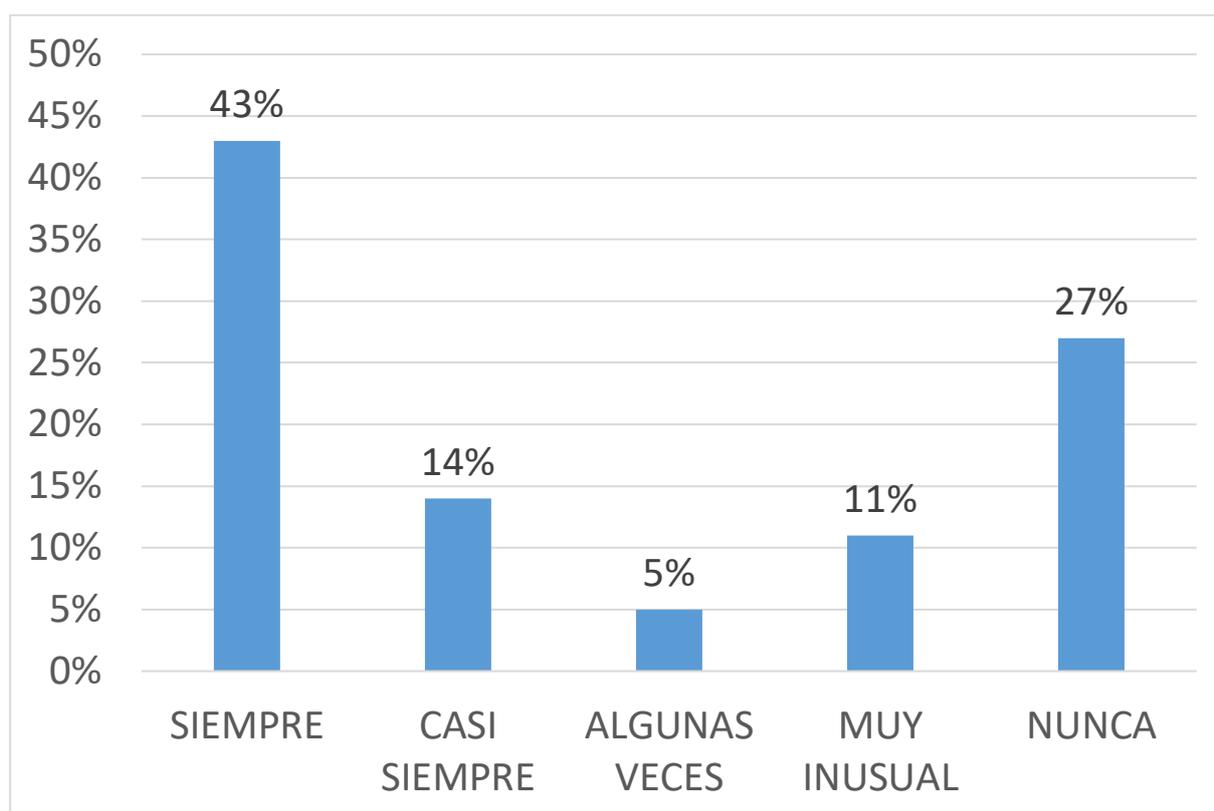


3.- ¿con que frecuencia el acoso psicológico influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey?

tabla N° 3. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/acoso psicológico.

RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	19	43%
CASI SIEMPRE	6	14%
ALGUNAS VECES	2	6%
MUY INUSUAL	5	11%
NUNCA	12	27%
TOTAL	44	100%

Figura N° 3. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/acoso psicológico

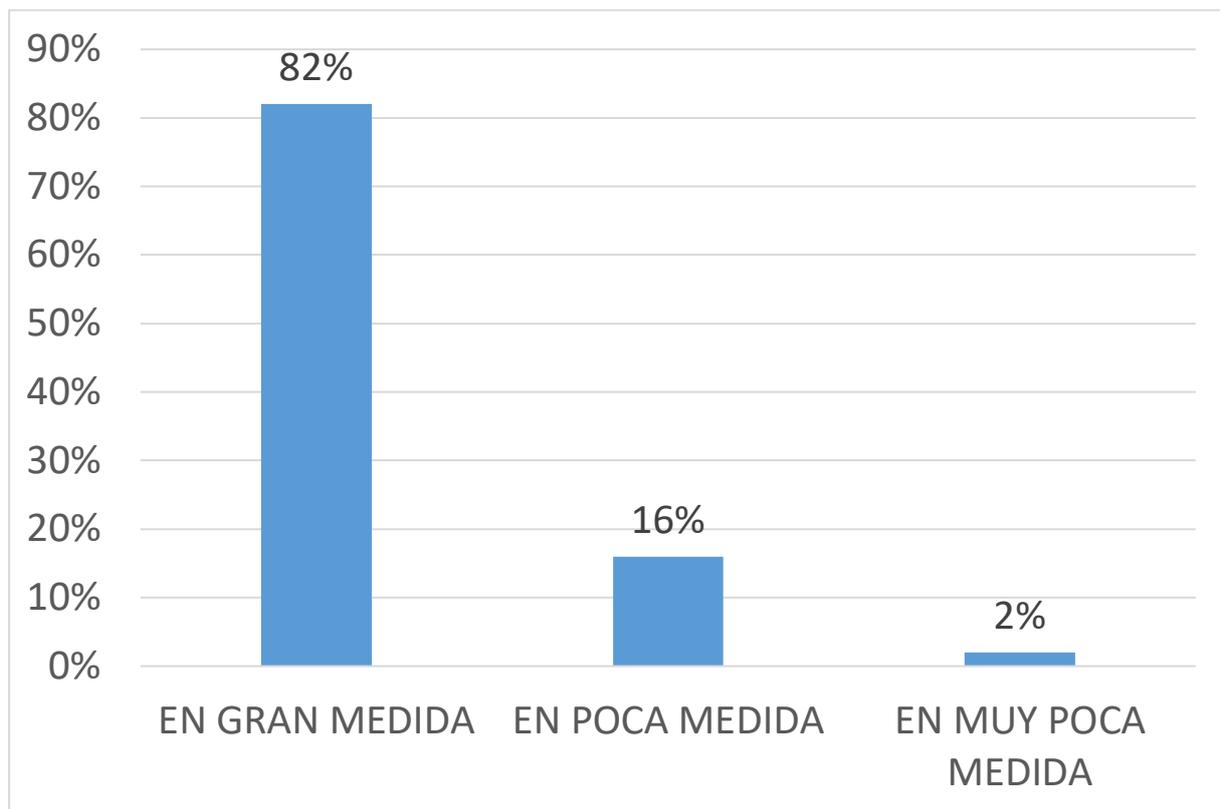


4.- ¿en qué medida el hostigamiento influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey?

tabla N° 4. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Hostigamiento.

RESPUESTAS	N°	%
EN GRAN MEDIDA	36	82%
EN POCA MEDIDA	7	16%
EN MUY POCA MEDIDA	1	2%
TOTAL	44	100%

Figura N° 4. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Hostigamiento.

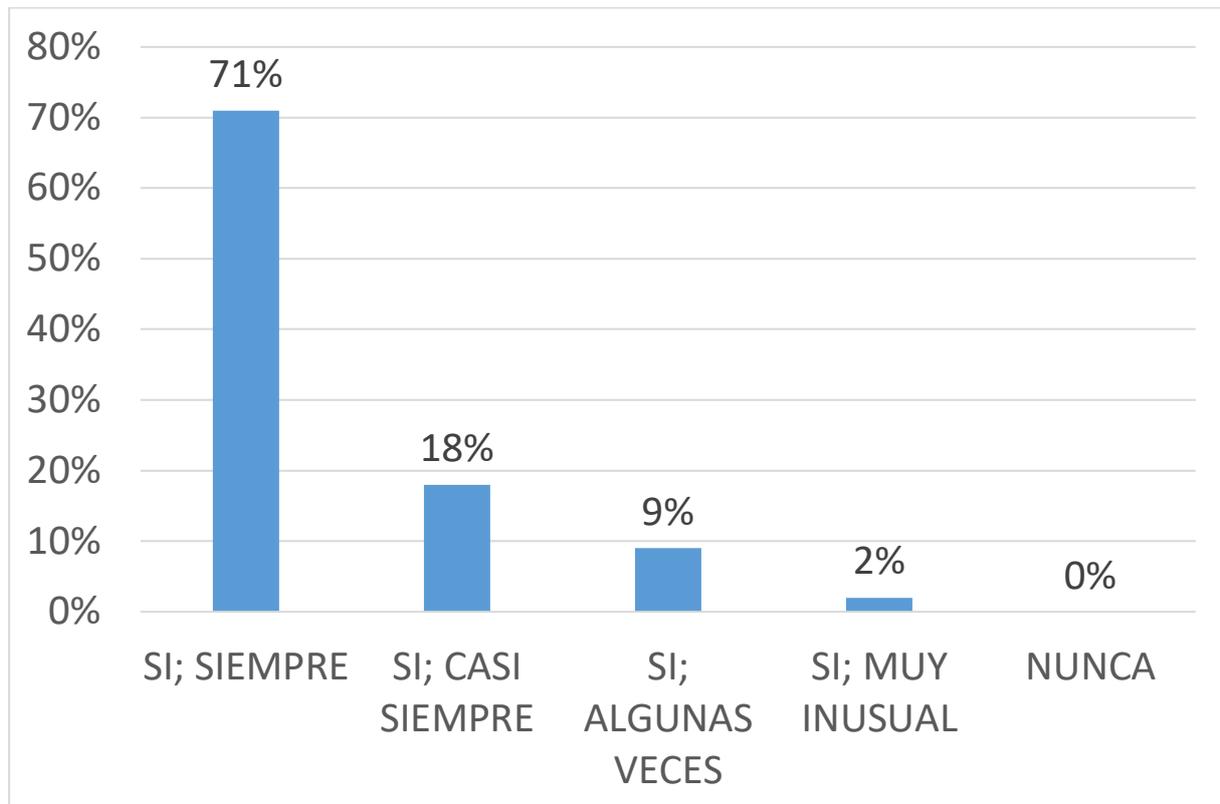


5.- ¿considera Ud. que la represalia influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney?

tabla N° 5. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/represalia.

RESPUESTAS	N°	%
SI; SIEMPRE	31	71%
SI; CASI SIEMPRE	8	18%
SI; ALGUNAS VECES	4	9%
SI; MUY INUSUAL	1	2%
NUNCA	0	0%
TOTAL	44	100%

Figura N° 5. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/represalia.

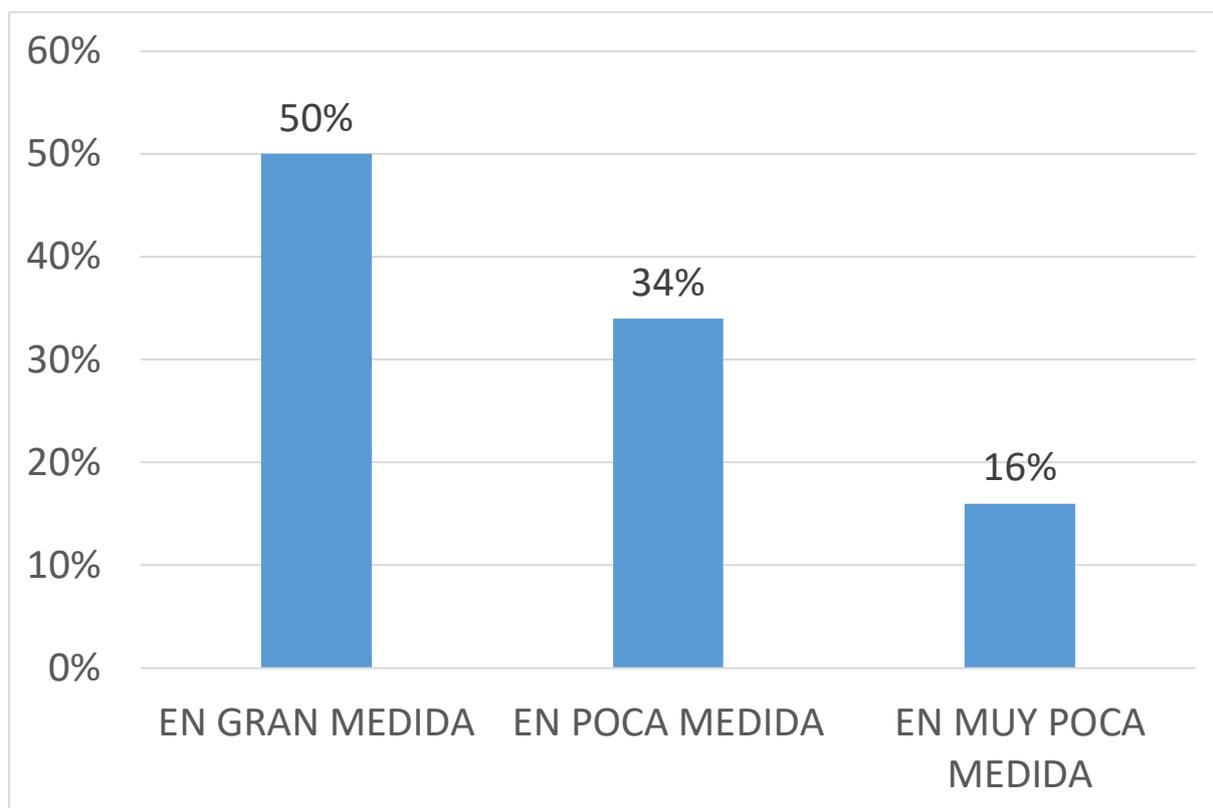


6.- ¿en qué medida el comportamiento desviado (cinismo) influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney?

tabla N° 6. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Desviado.

RESPUESTAS	N°	%
EN GRAN MEDIDA	22	50%
EN POCA MEDIDA	15	34%
EN MUY POCA MEDIDA	7	16%
TOTAL	44	100%

Figura N° 6. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Desviado.

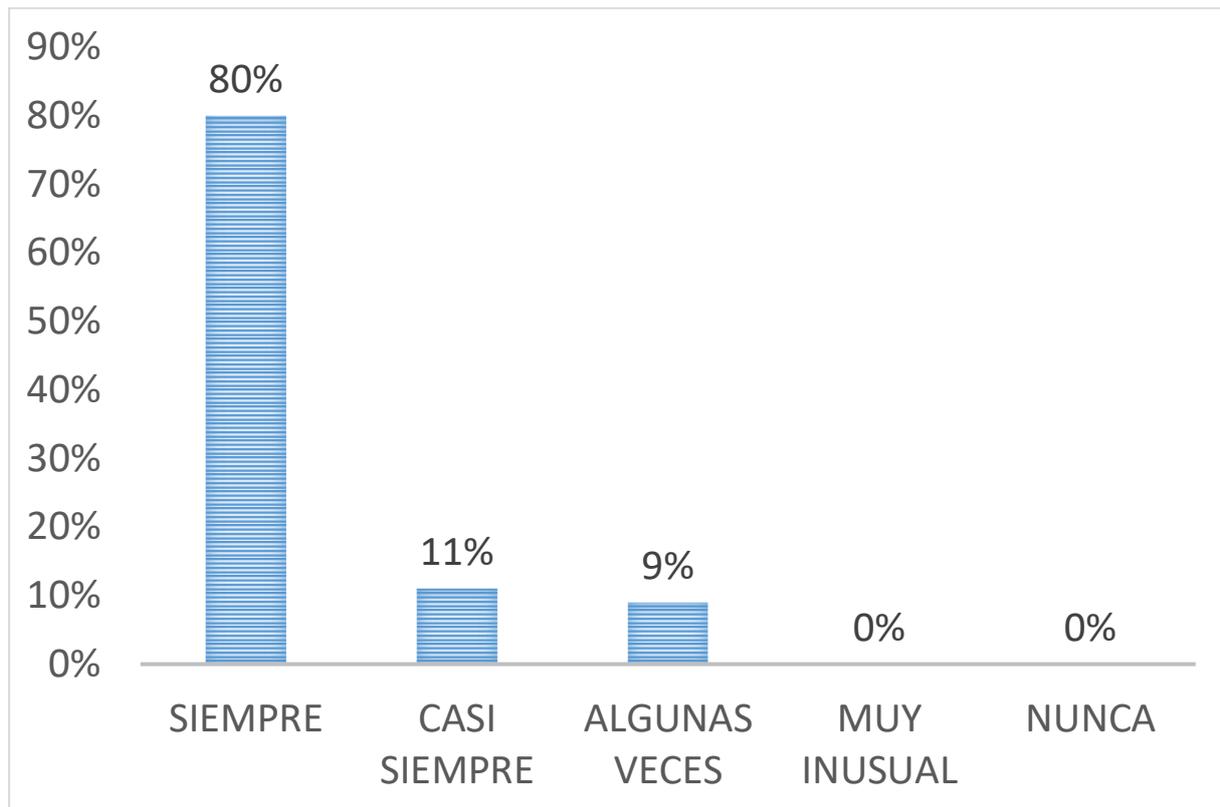


7.- ¿con que frecuencia cree Ud. que el comportamiento agresivo (ira) influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney?

tabla N° 7. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Agresivo.

RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	35	80%
CASI SIEMPRE	5	1%
ALGUNAS VECES	4	9%
MUY INUSUAL	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	44	100%

Figura N° 7. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Comportamiento Agresivo.

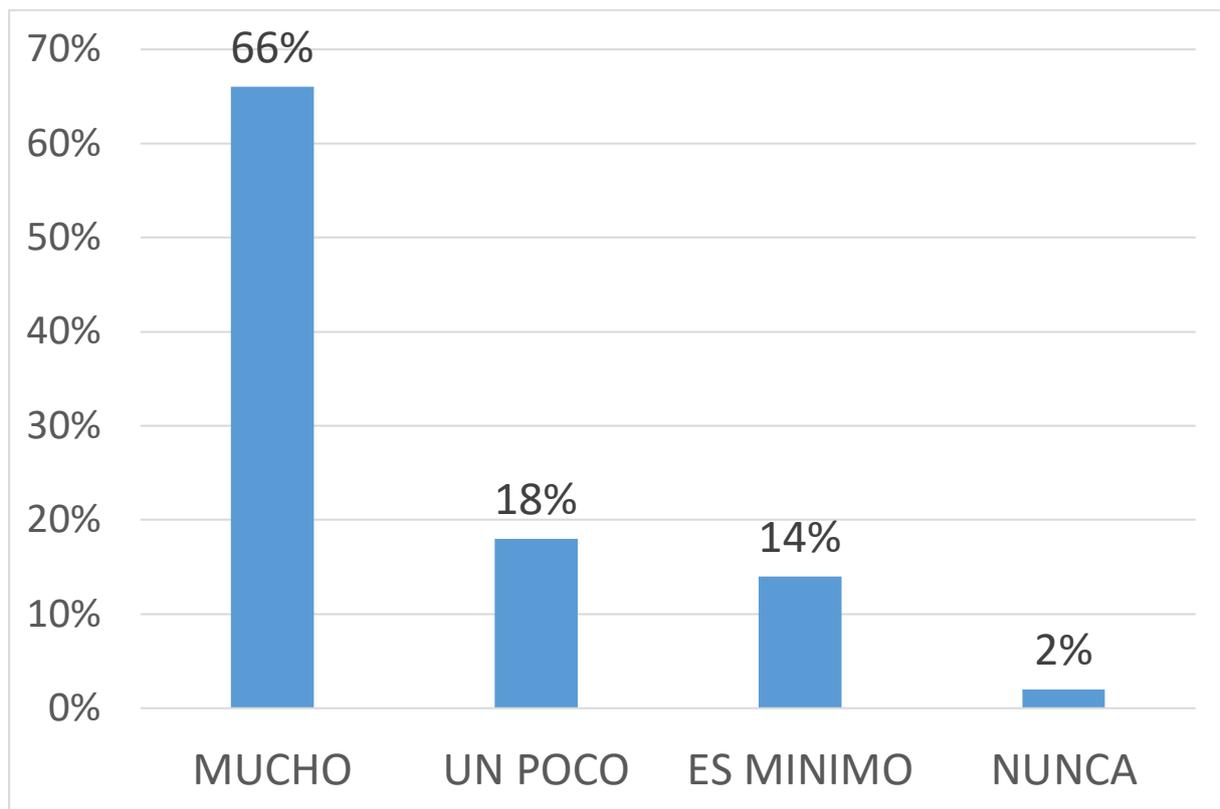


8.- ¿en qué medida cree Ud. Que el abuso psicológico (burlas, humillaciones) influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, ¿en el distrito de Huarney?

tabla N° 8. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Abuso Psicológico.

RESPUESTAS	N°	%
MUCHO	29	66%
UN POCO	8	18%
ES MINIMO	6	14%
NUNCA	1	2%
TOTAL	44	100%

Figura N° 8. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/Abuso Psicológico.

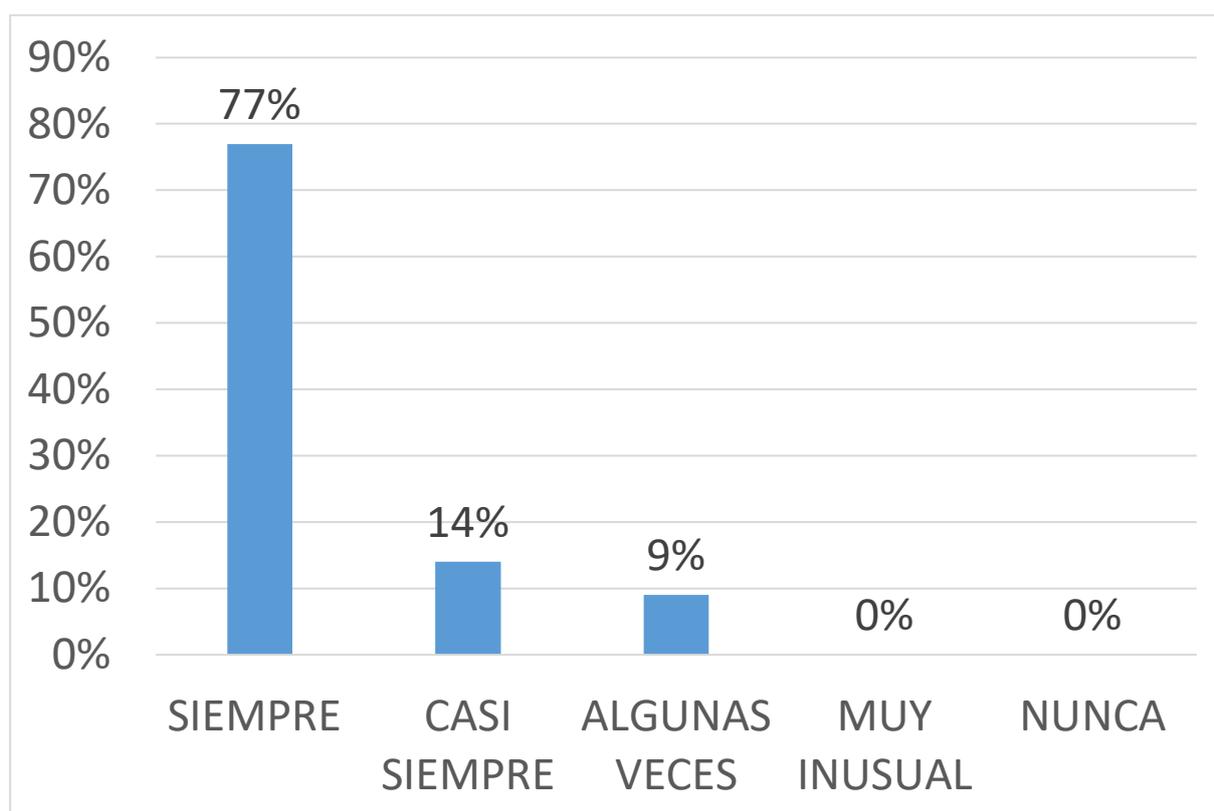


9.- ¿con que frecuencia cree Ud. que la intimidación (amenazas, chantajes, miedo) influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney?

tabla N° 9. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/intimidación.

RESPUESTAS	N°	%
SIEMPRE	34	77%
CASI SIEMPRE	6	14%
ALGUNAS VECES	4	9%
MUY INUSUAL	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	44	100%

Figura N° 9. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/intimidación.

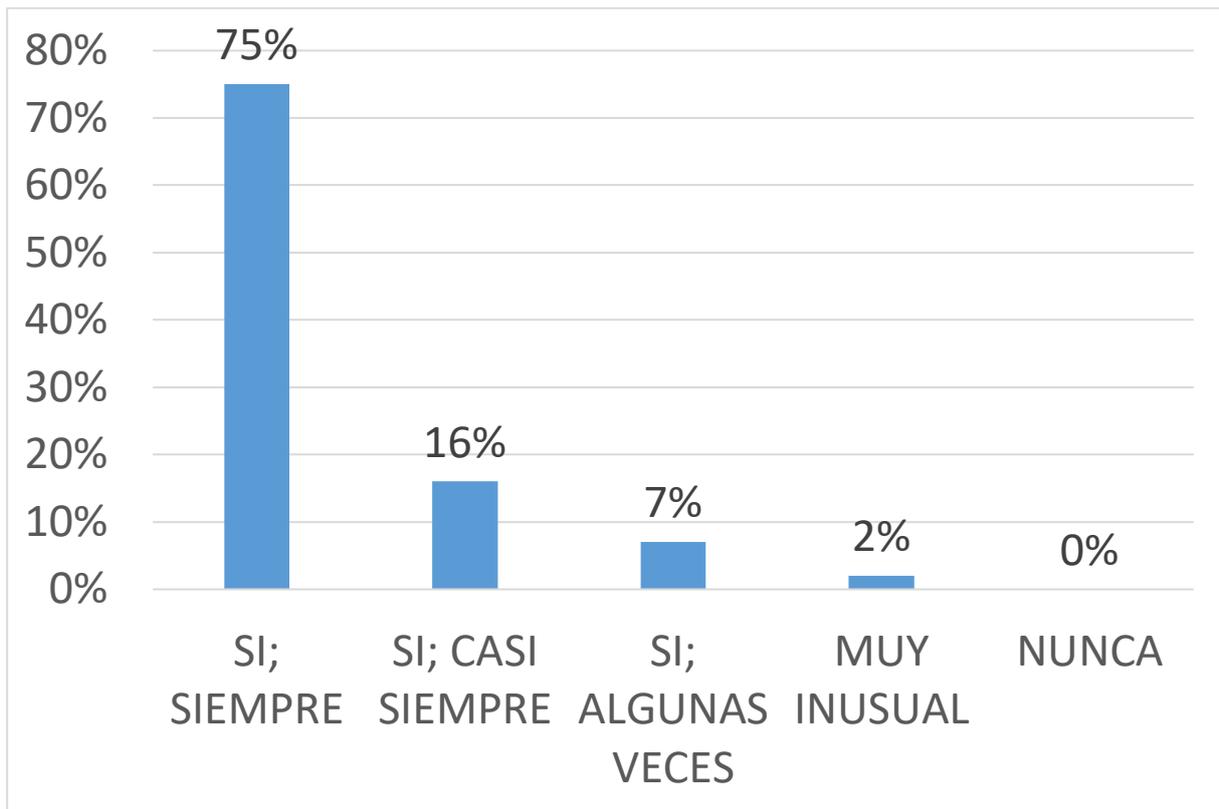


10.- ¿considera Ud. que la tiranía (arbitrariedades) influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney?

tabla N° 10. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/tiranía.

RESPUESTAS	N°	%
SI; SIEMPRE	33	75%
SI; CASI SIEMPRE	7	16%
SI; ALGUNAS VECES	3	7%
SI; MUY INUSUAL	1	2%
NUNCA	0	0%
TOTAL	44	100%

figura N° 10. Supervisión Abusiva/el Compromiso Organizacional/tiranía.



4.2 Contratación de hipótesis

HIPOTESIS PRINCIPAL.

H1: la supervisión abusiva influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey

H0: la supervisión abusiva no influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey.

Tabla N° 11. Frecuencias Observadas Hipótesis Principal.

FRECUENCIAS OBSERVADAS				
SUPERVISION ABUSIVA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL			TOTAL
	SI; SIEMPRE	SI; ALGUNAS VECES	SI; ES MINIMO	
SI; SIEMPRE	36	2	0	38
SI; ALGUNAS VECES	2	4	0	6
SI; ES MINIMO	0	0	0	0
TOTAL	38	6	0	44

Tabla N° 12. Frecuencias Esperadas Hipótesis Principal.

FRECUENCIAS ESPERADAS				
SUPERVISION ABUSIVA	COMPROMISO ORGANIZACIONAL			TOTAL
	SI; SIEMPRE	SI; ALGUNAS VECES	SI; ES MINIMO	
SI; SIEMPRE	32.82	5.18	0	38
SI; ALGUNAS VECES	5.18	0.82	0	6
SI; ES MINIMO	0	0	0	0
TOTAL	38	22	8	44

En el presente analisis, la estadística de prueba es:

$$\chi^2 = \sum_{N=1}^H \sum_{N=1}^K \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde H_0 es aceptable para χ^2 , con significancia de 0.05.

Entonces:

$$\chi^2 = 16.538$$

En el siguiente paso, rechazaremos o aceptaremos la Hipótesis nula (H_0).

Utilizamos la V de Cramer, quien nos proporcionara un grado de relacion exacta entre las variables, con ello nos indicara si no existe efecto, o si este es moderado o mediano, o en todo caso nos indicara si es grande.

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(\min[r, c] - 1)}}$$

$$V_{\text{cramer}} = 0.432$$

Al observar el resultado podemos mencionar que el efecto ocasionado es mediano, se considera aceptable, entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la Hipótesis planteada.

HIPOTESIS ESPECIFICA 1.

H1: el mal comportamiento organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey.

H0: el mal comportamiento organizacional no influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey.

Tabla N° 13. Frecuencias Observadas Hipótesis Especificas 1.

FRECUENCIAS OBSERVADAS						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL/MAL COMPORTAMIENTO.						
SUPERVISION	SI; SIEMPRE	SI; CASI SIEMPR E	SI; ALGUNAS VECES	SI; MUY INUSUA L	NUNC A	TOTAL
ABUSIVA						
SI; SIEMPRE	28	1	1	0	0	30
SI; CASI SIEMPRE	1	12	0	0	0	13
SI; ALGUNAS VECES	1	0	0	0	0	1
SI; MUY INUSUAL	0	0	0	0	0	0
NUNCA	0	0	0	0	0	0
TOTAL	30	13	1	0	0	44

Tabla N° 14. Frecuencias Esperadas Hipótesis Especificas 1.

FRECUENCIAS ESPERADAS						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL/MAL COMPORTAMIENTO.						
SUPERVISION	SI; SIEMPRE	SI; CASI SIEMPR E	SI; ALGUNAS VECES	SI; MUY INUSUA L	NUNCA	TOTAL
ABUSIVA						
SI; SIEMPRE	20.46	8.86	0.68	0	0	30
SI; CASI SIEMPRE	8.86	3.84	0.3	0	0	13
SI; ALGUNAS VECES	0.68	0.3	0.02	0	0	1
SI; MUY INUSUAL	0	0	0	0	0	0
NUNCA	0	0	0	0	0	0
TOTAL	30	13	1	0	0	44

En el presente analisis, la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{N=1}^H \sum_{N=1}^K \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde H_0 es aceptable para X^2 , con significancia de 0.05.

Entonces:

$$\chi^2 = 34.97$$

En el siguiente paso, rechazaremos o aceptaremos la Hipótesis nula (H_0).

Utilizamos la V de Cramer, quien nos proporcionara un grado de relacion exacta entre las variables, con ello nos indicara si no existe efecto, o si este es moderado o mediano, o en todo caso nos indicara si es grande.

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(\min[r, c] - 1)}}$$

$$V_{\text{cramer}} = 0.45$$

Al observar el resultado podemos mencionar que el efecto ocasionado es mediano, se considera aceptable, entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la Hipótesis planteada.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 2.

H2: el acoso psicológico influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarmey.

H₀: el acoso psicológico no influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney.

Tabla N° 15. Frecuencias Observadas Hipótesis Especificas 2.

FRECUENCIAS OBSERVADAS						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL/ACOSO PSICOLOGICO						
SUPERVISION	SIEMPRE	CASI	ALGUNAS	MUY	NUNCA	TOTAL
ABUSIVA		SIEMPRE	VECES	INUSUAL		
SIEMPRE	16	2	0	1	0	19
CASI SIEMPRE	2	2	0	1	1	6
ALGUNAS VECES	0	0	0	1	1	2
MUY INUSUAL	1	1	1	2	0	5
NUNCA	0	1	1	0	10	12
TOTAL	19	6	2	5	12	44

Tabla N° 16. Frecuencias Esperadas Hipótesis Especificas 2.

FRECUENCIAS ESPERADAS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL/ACOSO PSICOLOGICO.

SUPERVISION	SIEMPRE	CASI	ALGUNAS	MUY	NUNCA	TOTAL
ABUSIVA	SIEMPRE	VECES	INUSUAL			
SIEMPRE	8.2	2.6	0.86	2.16	5.18	19
CASI SIEMPRE	2.6	0.82	0.27	0.68	1.63	6
ALGUNAS VECES	0.86	0.27	0.09	0.23	0.55	2
MUY INUSUAL	2.16	0.68	0.23	0.57	1.36	5
NUNCA	5.18	1.63	0.55	1.36	3.28	12
TOTAL	19	6	2	5	12	44

En el presente analisis, la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{N=1}^H \sum_{N=1}^K \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde H_0 es aceptable para X^2 , con significancia de 0.05.

Entonces:

$$\chi^2 = 50.97$$

En el siguiente paso, rechazaremos o aceptaremos la Hipótesis nula (H_0).

Utilizamos la V de Cramer, quien nos proporcionara un grado de relacion exacta entre las variables, con ello nos indicara si no existe efecto, o si este es moderado o mediano, o en todo caso nos indicara si es grande.

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(\min[r, c] - 1)}}$$

$$V_{\text{cramer}} = 0.54$$

Al observar el resultado podemos mencionar que el efecto ocasionado es mediano, se considera aceptable, entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la Hipótesis planteada.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 3.

H3: el hostigamiento influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney.

H0: el hostigamiento influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney.

Tabla N° 17. Frecuencias Observadas Hipótesis Especificas 3.

FRECUENCIAS OBSERVADAS				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL/HOSTIGAMIENTO.				
SUPERVISION	EN GRAN	EN POCA	EN MUY POCA	TOTAL
ABUSIVA	MEDIDA	MEDIDA	MEDIDA	
EN GRAN MEDIDA	36	0	0	36
EN POCA MEDIDA	0	7	0	7
EN MUY POCA MEDIDA	0	0	1	1
TOTAL	36	7	1	44

FRECUENCIAS ESPERADAS				
COMPROMISO ORGANIZACIONAL/HOSTIGAMIENTO.				
SUPERVISION	EN GRAN	EN POCA	EN MUY POCA	TOTAL
ABUSIVA	MEDIDA	MEDIDA	MEDIDA	
EN GRAN MEDIDA	29.45	5.73	0.82	36
EN POCA MEDIDA	5.73	1.11	0.16	7
EN MUY POCA MEDIDA	0.82	0.16	0.02	1
TOTAL	36	7	1	44

Tabla N° 18. Frecuencias Esperadas Hipótesis Especificas 3.

En el presente analisis, la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{N=1}^H \sum_{N=1}^K \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

Donde H_0 es aceptable para X^2 , con significancia de 0.05.

Entonces:

$$\chi^2 = 94.146$$

En el siguiente paso, rechazaremos o aceptaremos la Hipótesis nula (H_0).

Utilizamos la V de Cramer, quien nos proporcionara un grado de relacion exacta entre las variables, con ello nos indicara si no existe efecto, o si este es moderado o mediano, o en todo caso nos indicara si es grande.

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(\min[r, c] - 1)}}$$

$$V_{\text{cramer}} = 1$$

Al observar el resultado podemos mencionar que el efecto ocasionado es mediano, se considera aceptable, entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la Hipótesis planteada.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 4.

H4: la represalia influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney.

Ho: la represalia no influye en el compromiso organizacional de los trabajadores subordinados, en el distrito de Huarney.

Tabla N° 19. Frecuencias Observadas Hipótesis Especificas 4.

FRECUENCIAS OBSERVADAS						
COMPROMISO ORGANIZACIONAL/REPRESALIA.						
SUPERVISION	SI; SIEMPRE	SI; CASI SIEMPRE	SI; ALGUNAS VECES	SI; MUY INUSUAL	NUNCA	TOTAL
ABUSIVA						
SI; SIEMPRE	30	1	0	0	0	31
SI; CASI SIEMPRE	1	7	0	0	0	8
SI; ALGUNAS VECES	0	0	4	0	0	4
SI; MUY INUSUAL	0	0	0	1	0	1
NUNCA	0	0	0	0	0	0
TOTAL	31	8	4	1	0	44

Tabla N° 20. Frecuencias Esperadas Hipótesis Específicas 4.

FRECUENCIAS ESPERADAS

COMPROMISO ORGANIZACIONAL/REPRESALIA.						
SUPERVISION ABUSIVA	SI; SIEMPRE	SI; CASI SIEMPRE	SI; ALGUNAS VECES	SI; MUY INUSUAL	NUNCA	TOTAL
SI; SIEMPRE	21.84	5.64	2.82	0.7	0	31
SI; CASI SIEMPRE	5.64	1.45	0.73	0.18	0	8
SI; ALGUNAS VECES	2.82	0.73	0.36	0.09	0	4
SI; MUY INUSUAL	0.7	0.18	0.09	0.03	0	1
NUNCA	0	0	0	0	0	0
TOTAL	31	8	4	1	0	44

En el presente analisis, la estadística de prueba es:

$$X^2 = \sum_{N=1}^H \sum_{N=1}^K \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde H_0 es aceptable para X^2 , con significancia de 0.05.

Entonces:

$$\chi^2 = 109.122$$

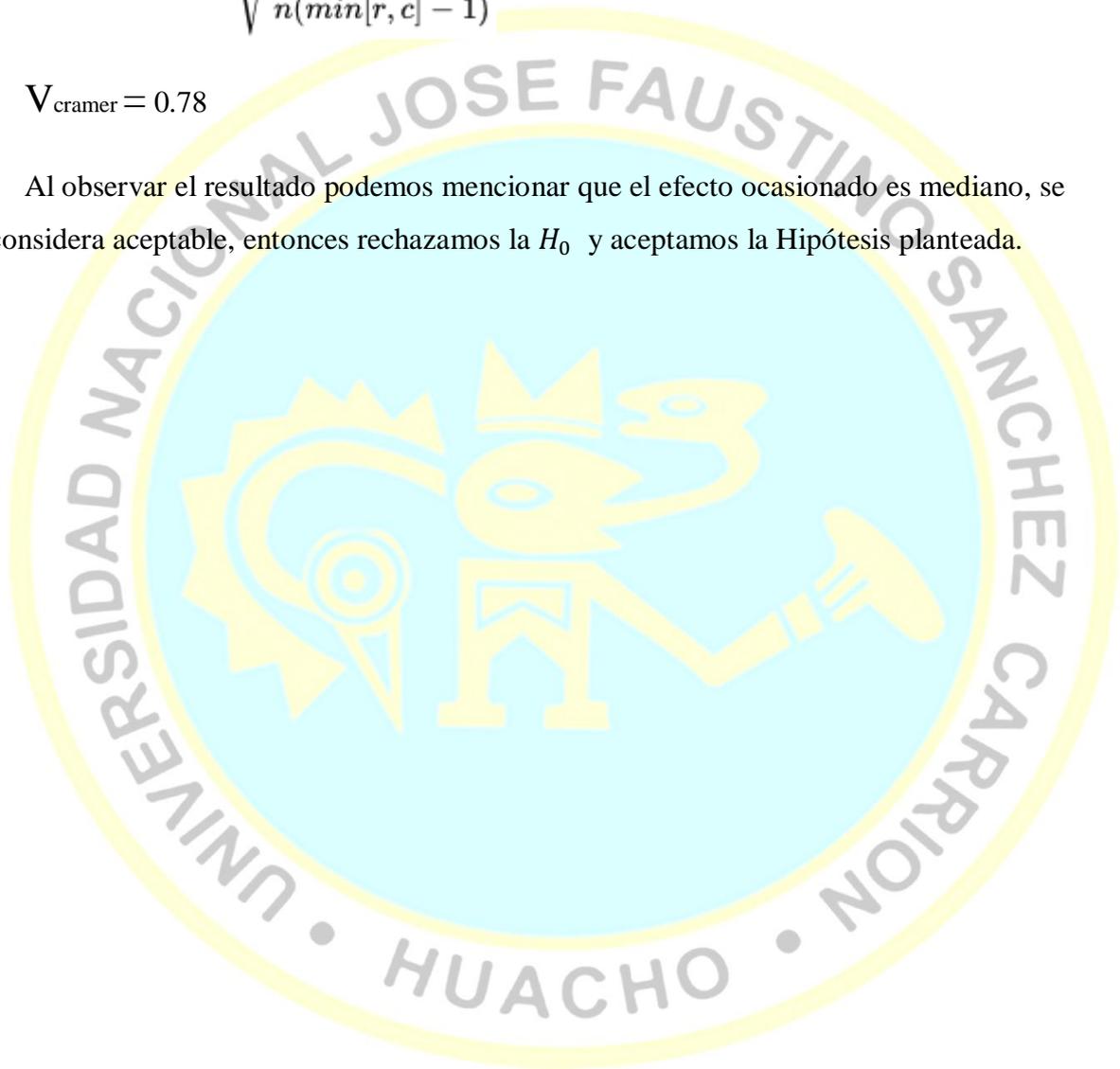
En el siguiente paso, rechazaremos o aceptaremos la Hipótesis nula (H_0).

Utilizamos la V de Cramer, quien nos proporcionara un grado de relacion exacta entre las variables, con ello nos indicara si no existe efecto, o si este es moderado o mediano, o en todo caso nos indicara si es grande.

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(\min[r, c] - 1)}}$$

$$V_{\text{cramer}} = 0.78$$

Al observar el resultado podemos mencionar que el efecto ocasionado es mediano, se considera aceptable, entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la Hipótesis planteada.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados.

En diferentes estudios de investigación relacionado con el liderazgo dentro de las organizaciones se presta atención a la supervisión abusiva y la que esta ejerce en el lugar de trabajo, y en las investigaciones, la evidencia existente indica que la supervisión abusiva tiene una influencia positiva o negativa con los compromisos organizacionales de los subordinados. En la introducción del presente trabajo se afirma que uno de las variables más estudiadas es el liderazgo. Dentro del desarrollo el principal motivo del estudio de esta investigación a sido la influencia que ejerce en especial la Supervisión Abusiva, sus consecuencias notables y los indicadores que la acompañan y en ello se incide en el análisis de los “malos lideres”; Aunque parezca inverosímil el análisis de los “malos lideres” permite aprender tanto o más sobre el liderazgo, que estudiando a los “buenos lideres”(moreno villegas, 2018)

Para adentrarnos en la comprensión de la relación entre las variables descritas, fundamente en base a la literatura sobre relaciones de la supervisión abusiva y el nivel de compromiso que asume el subordinado para con la organización, si bien es claro que, cuando un individuo está expuesto a supervisión abusiva, el abuso puede tener efectos negativos para el individuo, el observador y la organización (Hofmann, l. 2012).

En la relación de las dos variables de la investigación del presente estudio, el discriminante es claro y muestra alto grado de diádica, en este caso de índole negativo; la supervisión abusiva es un problema serio y creciente que afecta a las organizaciones de hoy, afectando al 16 por ciento de los empleados(Kemper, s. 2016), en lo cual se coincide con el autor atrás mencionado

en el aspecto de que existe alto grado de influencia de la variable Supervisión Abusiva, claro que en el presente estudio en relación al compromiso del subordinado, la influencia es alta.

En el desarrollo de la investigación se evidencio que los abusos de parte de los supervisores se manifiestan básicamente en la forma “blanda” tal como lo indican los autores que; reportan haber experimentado situaciones no físicas como formas nuevas de agresión cada año (Schat, Frone y Kelloway, 2006). Es así que se coincide con la conclusión a la que llegaron en su investigación, como se evidencio el mal comportamiento surge de manera espontánea de los supervisores, se recopiló la información en la cual se indica que la agresión blanda es a lo que llegan los supervisores, mas no en este desarrollo de la investigación no se mencionó una agresión física de parte de ellos para con los subordinados, ya que ello acrecentaría y crearía problemas mucho mayores; de hecho, se ha estimado que la violencia física ocurre en el 20% de los lugares de trabajo. (Romano, 1994). Además, aproximadamente el 41% de los trabajadores de los EE. lo han sufrido; incidiendo que aún no se tuvo en la presente investigación resultados al cómo llegaron los autores antes mencionados.

En el desarrollo de la investigación los subordinados evaluados con cierto grado de capacidad propia o funcional dentro de su centro de labores indican que en ciertas ocasiones pero cabe incidir que en pocas o muy pocas ocasiones tomaron represalias “suaves” para con sus supervisores; el análisis de regresión no encontró apoyo, para los empleados de alto rendimiento o con habilidades políticas altas que tomen represalias para con los supervisores (Hutchinson, D. 2015), con la cual se tiene cierto grado de diferencia con lo mencionado por el autor antes descrito.

El mal comportamiento organizacional, el quemado laboral de los supervisores y otras causas origina una diferente manera de dirigir al personal subordinado es ahí que el liderazgo que ocasiona discrepancias, problemas es destructivo y se le ha definido de muchas maneras diferentes; sin embargo, un hilo común que une las diversas definiciones, son la presencia de métodos dañinos utilizados por los líderes para influir y dirigir a los empleados (Krasikova, Green, y LeBreton, 2013), en concordancia con los autores antes mencionados se evidencio que la dimensión del abuso psicológico con sus diferentes indicadores tales como las burlas, humillaciones, influyen en el compromiso organizacional de los subordinados para con su centro de labores.

La investigación proporciona un apoyo mixto para la distinción entre comportamiento de represalia de los empleados abiertos y encubiertos (Hutchinson, D. 2015), tal como lo indica en su investigación el autor, se coincide los resultados en esta investigación, en la cual la represalia influye en un nivel medio alto en el comportamiento organizacional del subordinado.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.

El presente estudio de investigación aporta una visión general de la supervisión abusiva sobre el compromiso organizacional de parte de los subordinados; la investigación centrada específicamente en la supervisión abusiva y sus antecedentes y consecuencias (Kemper, s. 2016), es así que se buscó determinar su grado de influencia de la variable independiente y sus dimensiones consideradas para el presente estudio sobre la variable dependiente.

En la presente investigación se evidenció que la variable independiente influye grandemente sobre la variable dependiente, su influencia determina en alto nivel el compromiso que asumen los subordinados para con la empresa en la cual laboran tal como lo indica en una investigación similar, que; cuando un individuo está expuesto a supervisión abusiva, el abuso puede tener efectos negativos para el individuo, el observador y la organización (Hofmann, l. 2012).

La supervisión abusiva se compone de una variedad de comportamientos negativos, dañinos, perjudiciales como la intimidación, agresión, incivilidad, violencia y la supervisión abusiva, y se presenta como una intolerable situación con inmensos problemas continuos dentro de las organizaciones.

la evidencia obtenida como resultado de la investigación sugiere que la supervisión abusiva ejerce una grave influencia negativa en el actuar cotidiano de los subordinados , tal como lo menciona en similitud al presente estudio; el maltrato puede ser perpetrada por diferentes fuentes, la evidencia Meta analítica reciente sugiere los resultados de los malos tratos en el lugar de trabajo son más importantes para las víctimas cuando son perpetrados por un supervisor como a diferencia de un compañero de trabajo u otro externo organizativo (por ejemplo, cliente, paciente, cliente) (Hershcovis & Barling, 2010)

La investigación meta-analítica de Hershcovis y Barling (2010) mostró que el maltrato perpetrado por un supervisor correspondía a un sistema sistemáticamente más fuerte en relación con los siguientes resultados de la víctima: insatisfacción laboral, sufrimiento psicológico, trabajo. Rendimiento, y las intenciones de rotación; en concordancia y coincidencia con el autor líneas atrás mencionado incidimos en que el mal comportamiento organizacional que ejercen los supervisores abusivos, daña perjudicialmente al subordinado e indirectamente perjudica grandemente a la empresa la cual se verifico en el resultado obtenido en esta investigación.

En la presente investigación se encontró la alta incidencia y alto grado de influencia negativa de la dimensión represalia, de la supervisión abusiva, que ejerce sobre el compromiso organizacional de los empleados, tal resultado hallado en nuestra investigación coincide con la del siguiente autor; la relación entre la supervisión abusiva y las represalias manifiestas era mediada por sentimientos de hostilidad hacia los supervisores de los empleados, mientras que la relación entre la supervisión abusiva y las represalias encubiertas estuvo mediada por percepciones de injusticia interactiva. En general, esta investigación proporciona un apoyo mixto para la distinción entre comportamiento de represalia de los empleados abiertos y encubiertos (Hutchinson, D. 2015).

Analizando con profundidad las consecuencias originadas por la supervisión abusiva cabe mencionar que ello arrastra una serie de víctimas indirectas al subordinado, en la cual coincidimos con los análisis presentados por el autor siguiente; hay otras partes afectadas por este abuso, específicamente aquellas que no experimentan el abuso (Hofmann, I. 2012).

Se evidencio que la dimensión acoso psicológico de la variable independiente influye medianamente sobre los subordinados, quienes sugieren que en ocasiones tratan de que ello sea “olvidado” y así continuar sus actividades; las organizaciones se han dado cuenta que un trabajador que se siente a gusto consigo mismo y además siente que la empresa le valora, desarrollará su trabajo con una mejor predisposición (Fernández, A. (2017).

Se evidencio que la dimensión hostigamiento influye altamente en el compromiso organizacional del subordinado, la cual es un riesgo para las organizaciones en tal motivo; el principal desafío para los departamentos de recursos humanos será la elaboración de mecanismos que ayuden a los trabajadores a sentirse comprometidos con la organización y sus objetivos, para poder conseguir ventajas que perduren en el tiempo. (Fernández, A. (2017).

El abuso psicológico, burlas humillaciones, influyen en el compromiso de los subordinados; los empleados que creen que sus líderes tienen las creencias positivas sobre las características de los seguidores reportarán una menor supervisión abusiva, y que empleados que creen que sus líderes tienen creencias negativas sobre las características de los seguidores, se reportará mayor supervisión abusiva (Kedharnath, u. 2014).

Se sugiere que los estudios futuros deberían investigar el abuso supervisión como un fenómeno a nivel de grupo, ya que pocos estudios de este tipo existen actualmente (Turner, g. 2017), tal como lo indica el autor, coincidimos con su sugerencia y incidimos en que un análisis investigativo grupal, nos otorgaría mayor claridad y amplitud sobre las consecuencias que provoca la supervisión abusiva sobre el compromiso organizacional.

Investigando los predictores de supervisión abusiva son importantes porque pueden ayudarnos a comprender y previniendo tal comportamiento. Sin embargo, los antecedentes de supervisión abusiva no son tan claramente Entendido como sus consecuencias (Kedharnath, u. 2014); cabe indicar que, si bien los estudios investigativos se realizan básicamente de las consecuencias que ocasionan las supervisiones abusivas, es necesario y preciso analizar a nivel de causas y con ello prevenir tales actos perjudiciales.

Incidir en que la vida continua y; como todo en la vida, se considera un trabajo mejorable. (Hurtado-Arrieta, M. 2017).

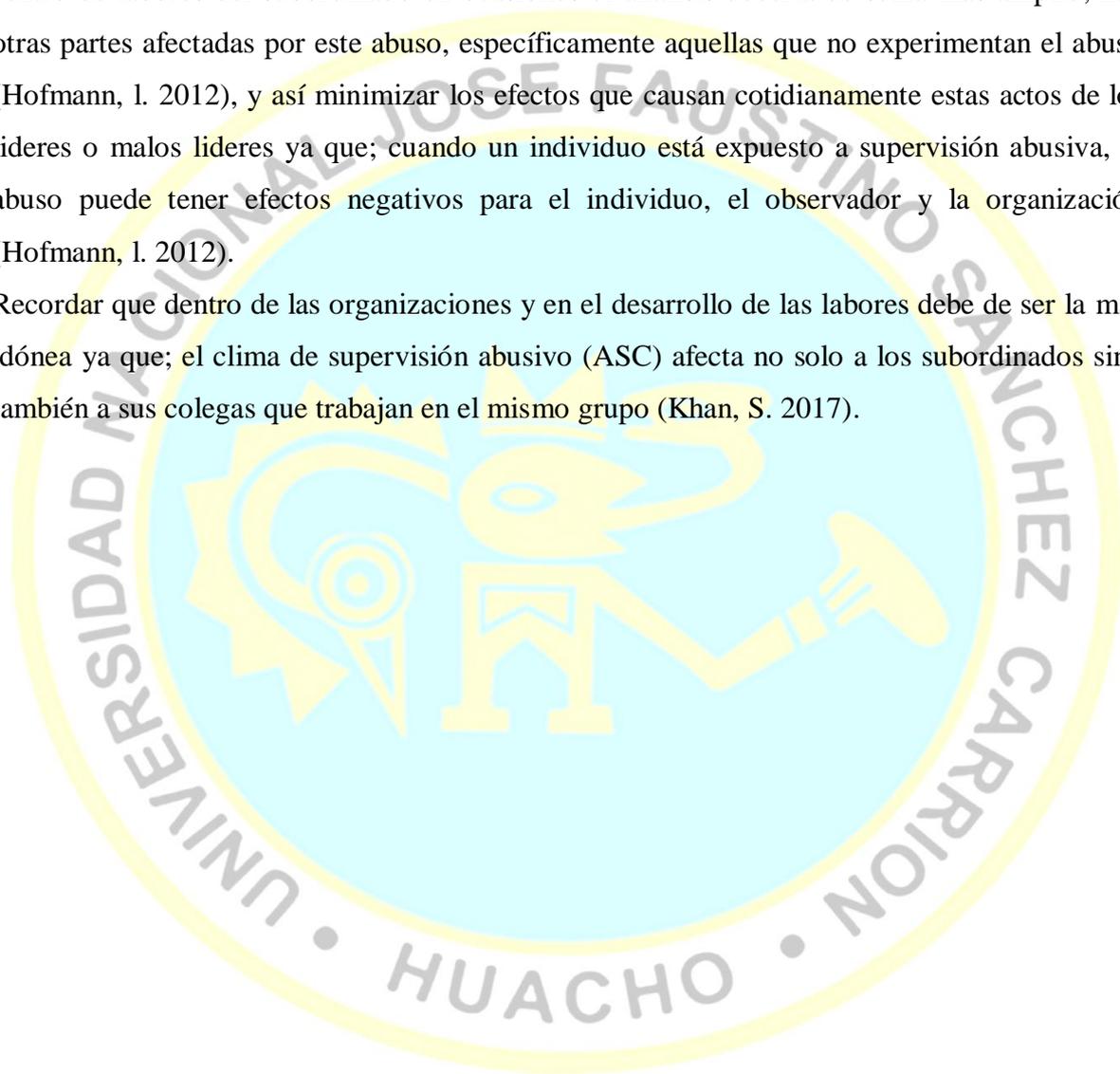
6.2 Recomendaciones

La supervisión abusiva se produce con suficiente Frecuencia y magnitud que preocupa a las organizaciones, Schat, Frone y Kelloway (2006), motivo por lo cual se hace necesario combatirlo desde sus raíces dentro de las organizaciones; y por ello esta investigación propone una línea de curso de acción para que las organizaciones que están interesadas en prevenir y/o reducir el aumento de la supervisión abusiva, lo tomen como una guía.

Las empresas organizaciones instituciones, deberían de realizar continuas y/o periódicas investigaciones, análisis internos sobre la materia; los estudios futuros deberían examinar en qué medida el aprendizaje social y los enfoques de procesamiento de información social contribuyen al establecimiento de mutuos percepciones sobre abuso supervisor (Turner, g. 2017).

Investigar la ocurrencia de la supervisión abusiva a nivel grupal a través de la lente de una alternativa marco teórico como la teoría de la identidad social (Turner, g. 2017); se recomienda que las organizaciones y los investigadores de futuros estudios, realicen en base a grupos y no solo limitarse a elegir a un solo objetivo, de esta manera realizar cruce de información recopilada, se tiene conocimiento que es constante que las individuos no hablan siempre sobre los sucesos y es por ello que es necesario ampliar con las personas del entorno indirecto al centro de labores del subordinado en ocasiones el análisis debería de ser más amplio; hay otras partes afectadas por este abuso, específicamente aquellas que no experimentan el abuso (Hofmann, I. 2012), y así minimizar los efectos que causan cotidianamente estos actos de los líderes o malos líderes ya que; cuando un individuo está expuesto a supervisión abusiva, el abuso puede tener efectos negativos para el individuo, el observador y la organización (Hofmann, I. 2012).

Recordar que dentro de las organizaciones y en el desarrollo de las labores debe de ser la más idónea ya que; el clima de supervisión abusivo (ASC) afecta no solo a los subordinados sino también a sus colegas que trabajan en el mismo grupo (Khan, S. 2017).



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alvarado, k., Parodi, g. & Ruiz, m. (2016), *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*, Universidad del Pacifico, Peru.
- Bandura, A. (1989). *Social Cognitive Theory*. R. Vasta. *Annals of Child Development*, vol. 6, p. 1 - 60.
- Cáceres, m. & Calonge, d. (2016), *Componentes del proceso de pasión por el trabajo en colaboradores de organizaciones sin fines de lucro peruanas*, Universidad del Pacifico. Perú.
- Cainicela, f. & Pazos, p. (2016), *la relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el peru*, Universidad del Pacifico, peru.
- Candia, m., Castro, C. & Sánchez, e. (2017), *relación entre la satisfacción laboral y el engagement en la intención de rotar en una empresa minera*, Universidad del Pacifico, Perú.
- Córdoba, C. (2005). *Compromiso Organizacional en Empleados Contratados por Empresas de Empleo Temporal*. Tesis de Pregrado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Choi, j. (2018), *Subordinates' Use of Upward Influence Tactics as a Predictor of Abusive Supervision: A Victim Precipitation Perspective*, University of Calgary. Canada.
- Fernández, A. (2017), *El compromiso organizacional*, Universidad de Valladolid, España.
- Gaan, N., y Mohanty, K. (2014). *Three-Factor Model of Employee Passion: An Empirical Study in The Indian Context*. *Vikalpa*, vol. 39 (2), p. 57 - 68.
- Gubman, E. (2004). *From Engagement to Passion for Work: The Search for the Missing Person*. *Human Resource Planning*, vol. 27 (3), p. 42-47.
- Hofmann, l. (2012), *How Gender Impacts Observers: Perception of Abusive Supervision*. De Paul University Chicago. Estado Unidos.
- Huiwen L.(2011), *Abusive Supervision and Organizational Deviance: A Mediated Moderation Model*". Canada.
- Hurtado-Arrieta, M. (2017), *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional, una Vision de Implicacion, según Meller y Allen, y su Medicion en dos Epresas del Sector Retail de Piura*, Universidad de Piura. Perú

Hutchinson, D. (2015), *Employee Retaliation against Abusive Supervision: Testing the Distinction between Overt and Covert Retaliation*, University of South Florida. Estado Unidos.

Kedharnath, u. (2014) *Abusive Supervision and Employed Perceptions of Leaders Implicit Followership Theories*, colorado state university. Estado Unidos.

Kemper, s. (2016), *Abusive Supervision in the Workplace: An Examination of Current Research and a Proposal for Preventive Measures*, universidad de portland state university. portland, canada.

Khan, S. (2017), *Contagion Effects of Abusive Supervision Climate: A Multilevel Study*, Monash University. Pakistan.

Kwabena, l. (2016), *Psychological Contract Violation, Abusive Supervision, Gossips And Employee Cynicism Among Health Workers In Ghana*, Kwame Nkrumah University of Science and Technology. Ghana.

Montoya, e. (2014), *Validacion De La Escala De Compromiso Organizacional De Meyer y Allen. En Trabajadores de un Contact Center*, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.

Moreno. (2018). *Consecuencias de la Supervision Abusiva en las Organizaciones*, , Universidad Pontificia Católica del Perú. Perú

Ortiz, m. (2018), *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas*, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

Priesemuth, m. (2012), *Stand Up and Speak Up: Employees' Prosocial Reactions To Observed Abusive Supervision*, University of Central Florida. Estado Unidos.

Rivera, o. (2010), *Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institucion Educativa Privada de Lima Metropolitana y su Correlacion con Variables Demograficas*, La Pontificia Universidad Católica del Perú. Peru.

Turner, g. (2017), *Abusive Supervision Subordinate versus co-worker perceptions*, University of Pretoria. Estados Unidos.

Vega, g. & Alarcón, l. (2018), *“El Engagement de los Obreros Agricolas como Discriminante en el Logro d ela Mete de la Productividad Laboral en Poda Uvera Iquiña*, Universidad del Pacifico. Peru.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Arias, G. (1998). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. Trillas. Mexico
- Buchanan, B. (1974). *Building Organizational Commitment: The socialization managers in workers organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546. Estados Unidos.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill. Mexico
- Dolan, S., Valle, R & Jackson, S. (2007): *Gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. Ed. McGrawHill, Madrid. España.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Mexico.
- Kang, L. (2005). *Passion at Work: How to Find Work You Love and Live the Time of Your Life*. New Jersey: Prentice Hall. Estados Unidos.
- Jericó, P. (2001). *Gestión del Talento del profesional con talento al talento organizativo*. London: Ed Prentice Hall Financial Times. Estados Unidos.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. London: Sage publications. Reino Unido.
- Macgregor, D. (1994). *El lado humano de las organizaciones*. Ed. McGraw Hill, Colombia.
- Robbins, S. (1988). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall. Estados Unidos.
- Robbins, S.P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson, México.
- Trice, H.M. y Beyer, J.M. (1993). *The culture of work organizations*. Nueva Jersey: Prentice Hall. Estados Unidos.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Arciniega, L. M. (2002). *Compromiso Organizacional en México: ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta?* . *Dirección Estratégica, La revista de negocios del ITAM* : 21-23. Mexico.
- Arebaiza, L. (6 de febrero de 2017). *Compromiso Laboral*. *Diario El Peruano* : págs. 1-1. Peru.

Arroyo, G. (23 de junio de 2016). *Siete de cada diez trabajadores estan insatisfechos con su trabajo*. Diario El mundo: págs. 1-1. España,

Betanzos, N., & Paz, F. (2007). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. Pg. 25-43. Mexico.

Mesch, D. (2010). *Management of Human Resources in 2020: "The Outlook for Nonprofit Organizations*. Public Administration Review, vol. 70 (1), p. 173 - 174. Estados Unidos.

Nimon, K., y Zigarmi, D. (2015). *Development of the Work Intention Inventory Short-Form*. New Horizons in Adult Education & Human Resources Development, vol 27(1), p. 15 - 28.

Ocasio Garcia, K. (1985). *El compromiso organizativo y su relacion con la Lealtad, años de servicio*. Disertación doctoral, Centro Caribeño de Estudios Postgraduados, San Juan, Puerto Rico (sin publicar).

Ruiz, J. (2013). *El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Resvista de estudios empresariales, pg. 67, 86.

7.4 Fuentes electrónicas

Asociación Peruana de Cooperación Internacional [APCI] (2011). Directorio de ONGD, ENIEX y sus intervenciones. Lima, APCI. Fecha de consulta: 5/09/2016. Disponible en: http://www.apci.gob.pe/gestion/attach/DIRECTORIO_APCI.pdf

Aon Hewit Corporation (2015) Tendencias globales del compromiso de los empleados 2015. Recuperado de: <http://www.aon.com/ecuador/attachments/engagement2015.pdf>

<https://www.definicionabc.com/general/abuso.php>

<https://definicion.mx/organizacional/>

<https://bullyingandmobbing.com/hostigamiento-laboral/>

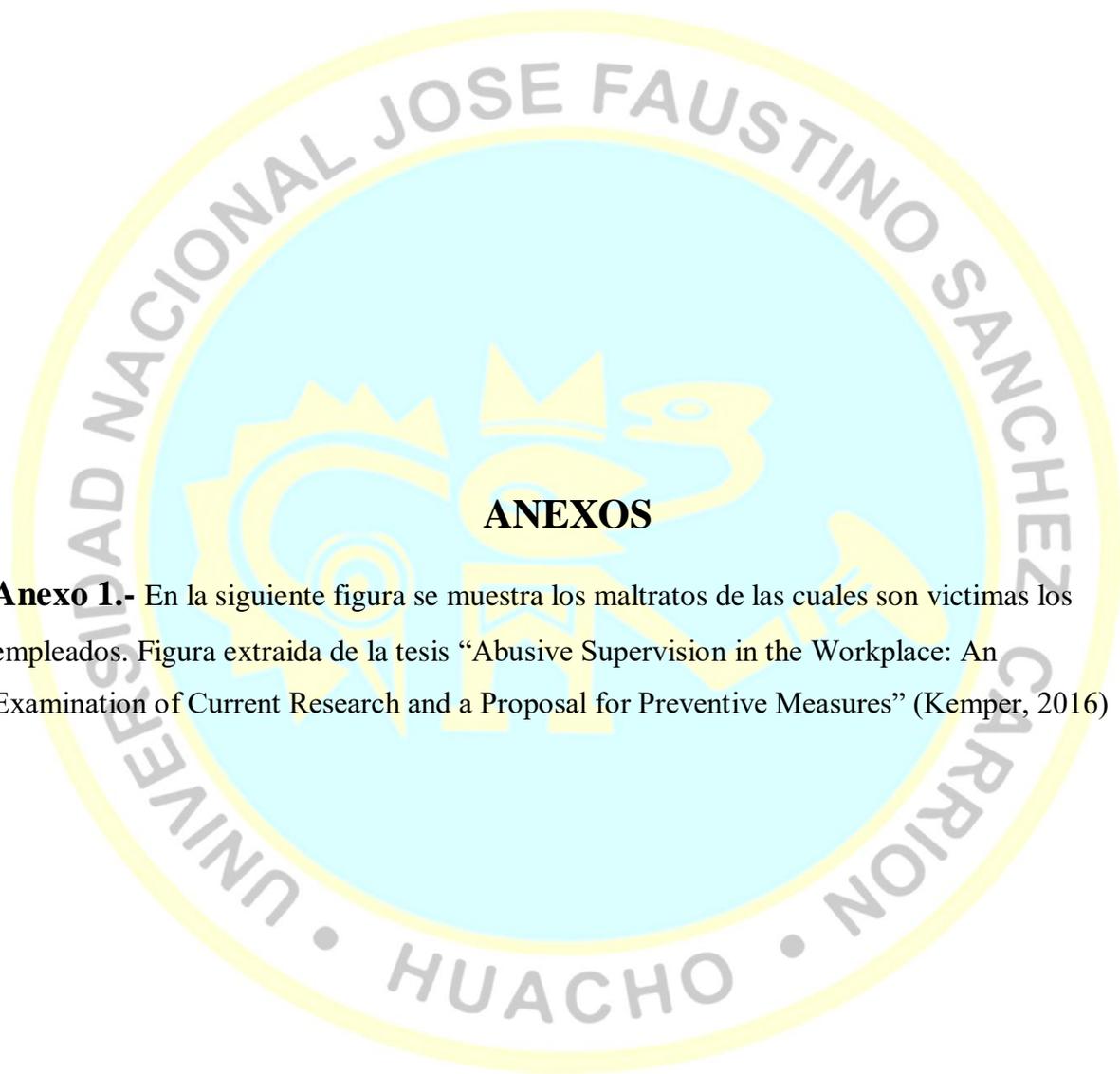
<https://pyme.lavoztx.com/qu-se-entiende-por-intimidacin-en-el-mbito-del-trabajo-11194.html>

<https://pyme.lavoztx.com/qu-se-considera-una-amenaza-en-el-lugar-de-trabajo-12954.html>

<https://baselegal.org/represalias-en-el-lugar-de-trabajo-cuales-son-sus-derechos/>

http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html

<http://www.eumed.net/libros-atis/2012a/1158 rganizacional.html>



ANEXOS

Anexo 1.- En la siguiente figura se muestra los maltratos de las cuales son victimas los empleados. Figura extraida de la tesis “Abusive Supervision in the Workplace: An Examination of Current Research and a Proposal for Preventive Measures” (Kemper, 2016)

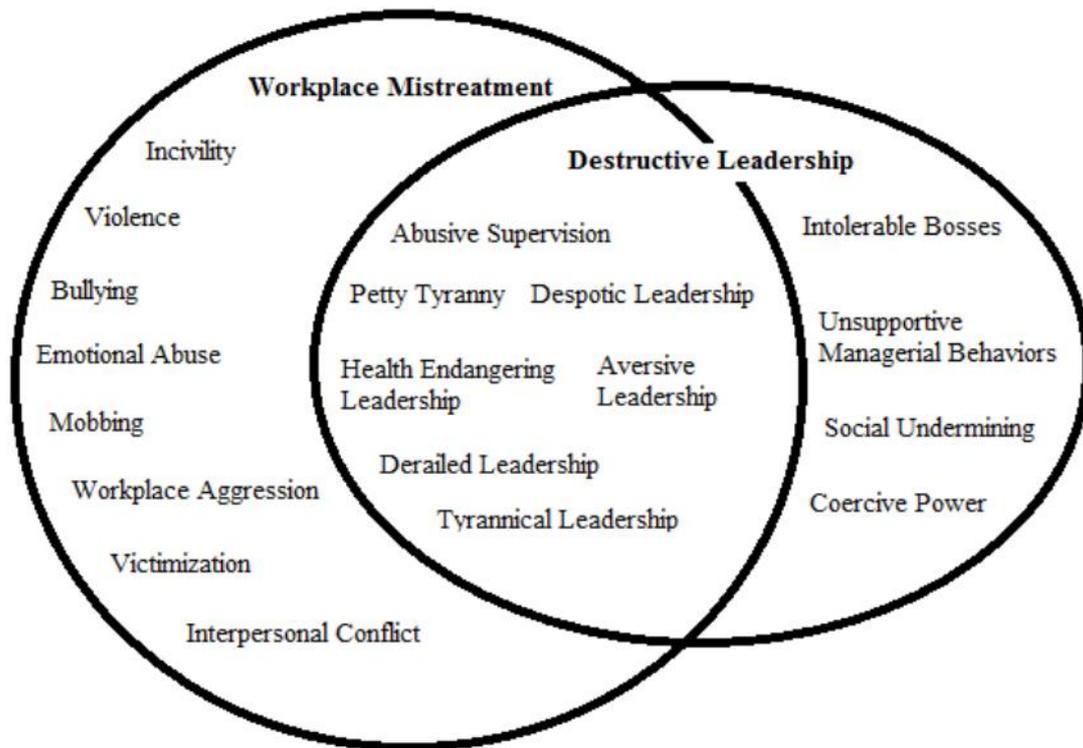


Figure 1. Workplace Mistreatment Constructs

Anexo 2.-

Se muestra en el siguiente cuadro la relación de las empresas consideradas por los empleados como las más aptas para laboral, con un clima organizacional adecuado.

numero de trabajadores	mejores empresas
------------------------	------------------

mas de 1000 trabajadores liderman

de 500 a 999 trabajadores cofide

de 250 a 499 trabajadores visa net

de 50 a 249 trabajadores interseguro

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de greatest place to work (2018).



Dr. VEGA VILCA JAIME FERNANDO.
ASESOR

Dr. BALDEOS ARDIAN LUIS ALBERTO
PRESIDENTE

Dra. GARIVAY TORRES FLOR DE MARIA
SECRETARIO

Dr. NERI AYALA ABRAHAN CESAR
VOCAL

Dr. SOLANO ARMAS TIMOTEO
VOCAL

