



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

I. GENERALIDADES

1.1 Título: “El rol de la mujer en el sector empresarial en América Latina: Mobbing en el trabajo, Clima laboral hostil, Acoso laboral”

1.2 Personal investigador

1.2.1. Investigador principal

| Nombres y Apellidos | Categoría docente | Carrera principal en la que dicta | Mayor grado académico obtenido | Número de celular | Correo UPRIT | Link de CTI Vitae |
|------------------------------|--------------------------|--|---|--------------------------|-----------------------------|---|
| Rivas Mendoza Milagros | Tiempo completo | Contabilidad y Finanzas | Magister en Ciencias de la Educación mención Docencia e Investigación | 943472743 | milagros.rivas@uprit.edu.pe | https://ctivitae.concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/VerDatosInvestigador.do?id_investigador=152368 |

1.2.2. Co-investigadores internos

| Nombres y Apellidos | Categoría docente | Carrera principal en la que dicta | Mayor grado académico obtenido | Número de celular | Correo UPRIT | Link de CTI Vitae |
|----------------------------|--------------------------|--|---------------------------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| | | | | | | |



1.2.3. Co-investigadores externos

| Nombres y Apellidos | DNI o Pasaporte | Centro de labores | Cargo | Mayor grado académico obtenido | Actividades encargadas en el proyecto | Número de celular | Correo electrónico | Link de CTI Vitae o equivalente |
|----------------------------|------------------------|--------------------------|--------------|---------------------------------------|--|--------------------------|---------------------------|--|
| | | | | | | | | |

1.2.4. Colaborador

| Nombres y Apellidos | Carrera de la que egresó | Grado de bachiller (SI/NO) | Número de celular | Correo electrónico |
|----------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | | | | |

1.1. Línea de investigación: “EMPRENDIMIENTO, GESTIÓN EMPRESARIAL, FINANZAS, TRIBUTACIÓN, AUDITORÍA Y COMPETITIVIDAD”

1.2. Objetivo de desarrollo sostenible:

Con este estudio se pretende dar a conocer la realidad por la que atraviesan las mujeres de América Latina, en el sector empresarial y las dificultades a las que se enfrentan en su proceso de inserción al campo laboral, como es el acoso, discriminación, clima laboral hostil y el papel que juega la seguridad laboral como mediador para tener trabajos creativos y satisfechos.

1.3. Cronograma de ejecución del proyecto (en Diagrama de Gantt):



| | | | | | | | | | |
|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| Envió a revista | | | | | | | | | x |
|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|---|

1.4. Presupuesto total

1.5.1. Presupuesto monetario detallado

| Código del clasificador MEF | Descripción | Costo unitario | Cantidad | Costo total |
|------------------------------------|--|-----------------------|-----------------|--------------------|
| 2.3.1.5.1.2 | Papelería en general, útiles y materiales de oficina | | | 200.00 |
| 2.3.1.9.1.1 | Libros, textos y otros materiales impresos | | | 400.00 |
| 2.3.1.9.1.2 | Material didáctico, accesorios y útiles de enseñanza | | | 500.00 |
| 2.3.2.1.2 | Viajes Domésticos | | | 700.00 |
| Total | | | | 1,800.00 |

1.6. Financiamiento

1.6.1. Monetario (asumido por la UPRIT)

Ninguno

1.7. Resumen del proyecto (máximo 280 palabras)



En los últimos años el rol de la mujer toma mayor importancia en todos los campos de vida, sin embargo ellas en el sector empresarial se enfrentan dificultades que le impiden desarrollarse normalmente como el es mobbing, hostigamiento y acoso laboral que si bien es cierto existe un código penal que sanciona dichas prácticas, esto acto sigue vigente dentro de las empresas es por ellos que el objetivo del proyecto es analizar el rol de la mujer dentro de las organizaciones en dos países de América Latina, utilizando como variables independientes al mobbing, hostigamiento y acoso laboral, como variable mediadora a la seguridad psicológica y variables independientes a la creatividad y satisfacción laboral.

1.8. Palabras clave

| Palabras clave | Keywords |
|--|--|
| Mujeres trabajadoras, mobbing labora, acoso laboral, clima laboral hostil, seguridad psicológica, creatividad en los empleados y satisfacción laboral. | Working women, labor mobbing, Workplace Harassment, hostile work environment, psychological security, creativity in employees and work satisfaction. |



II. PLAN DE INVESTIGACIÓN

2.1. Realidad Problemática

Históricamente, la brecha mujeres y varones es amplia, aun en la actualidad ellas siguen en la lucha por una sociedad igualitaria en oportunidades (Al-Qahtani et al., 2022), en muchos países del mundo aún se ve a la mujer de manera unidireccional en todo lo relacionado con los quehaceres domésticos y esta realidad se incrementa en los países donde el dominio masculino es mayor (Imas & Garcia-Lorenzo, 2023). Pese a esta discriminación de género la lucha por lograr una igualdad es constante (Singh et al., 2019).

En la actualidad, se considera importante la participación femenina en la sociedad no solo a nivel casa-familia, sino también a nivel empresarial y esta realidad cobró mayor impacto en la época de pandemia COVID-19, donde muchas realidades familiares cambiaron, y las mujeres se vieron forzados a reinventarse para poder continuar dándole calidad de vida a sus familias (Huapaya, 2021). Sin embargo, al empezar a emprender o en su defecto insertarse en el sector empresarial laboral se dieron con la realidad de las nombradas brechas de género, en donde los hombres eran mas consideras para puestos gerenciales (Godoy & Mladinic, 2009).

En muchos centros laborales y aunque resulte difícil de creer que en pleno ciclo XXI, aun existan las marcadas brechas de género en donde las mujeres sufren de bulling al ser burladas por su género, y resulta aún más increíble que sean las propias jefas mujeres quienes las hagan sentir inferiores a su género opuesto (López-Bassols et al., 2018). Estas mujeres sobreviven en un ambiente laboral con un clima hostil por parte de sus empleadoras(es), en muchos de los casos con remuneraciones inferiores a las de su género opuesto, y tras realizar el mismo trabajo con las mismas condiciones (Vaamonde & Plata, 2013).

En países como Perú, la inserción de la mujer en el sector empresarial va en aumentos..., esto significa que mas mujeres dejan sus hogares para convertirse en proveedoras y se enfrentan a estas dificultades, en algunos casos si están preparadas y cuentan con otras oportunidades van rotando buscando mejoras salariales y laborales,



en muchos de los otros casos optan por quedarse en los puestos de trabajo para poder proveer a sus hogares (Cáceres, 2018).

Es a partir de este contexto que debido a la importancia del estudio de las brechas que sufre la mujer al insertarse en el sector empresarial, surge la necesidad de conocer más a fondo el tema, por lo cual, el objetivo general del estudio es analizar el rol de la mujer en el sector empresarial en países de Latinoamérica, así sus objetivos específicos son describir el rol de la mujer en el sector empresarial en Latinoamérica y el bullying en el trabajo, identificar el rol de la mujer en el sector empresarial en Latinoamérica y el clima laboral hostil y por ultimo describir el rol de la mujer en el sector empresarial en Latinoamérica y la carga de trabajo.

2.2. Antecedentes

Sánchez et al., (2023) en su artículo “Mujeres trabajadoras y el mobbing: un estudio piloto (Working women and mobbing : a pilot study)”, tuvo como objetivo conocer si han o no padecido el síndrome del mobbing y en cuál de sus subescalas. Y cuyos resultados mostraron la existencia de las seis dimensiones que conforman el mobbing, según la percepción de las participantes, comunicación en el trabajo la de mayor incidencia, siendo las mujeres solteras y con mayor nivel de preparación quienes más acoso laboral denuncian.

Urooj & Sadaf (2020), en su artículo “Cognitive hardiness as a moderator in the relationship between generalized workplace harassment and anger among working women in Pakistan”, cuyo objetivo fue examinar el tema del acoso en el lugar de trabajo teniendo en cuenta el acoso generalizado que anteriormente se limitaba únicamente al acoso sexual, en donde las conclusiones fueron el acoso generalizado en el lugar de trabajo fue un predictor positivo significativo de ira entre las mujeres trabajadoras. La resistencia cognitiva moderó esta relación significativamente. Se observó que la relación entre el acoso generalizado en el lugar de trabajo y la ira era más fuerte para niveles más bajos de resistencia cognitiva.



Rasool et al. (2021), en su artículo “How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing”, cuyo objetivo fue explorar los efectos de un ambiente de trabajo tóxico (TWE) en el compromiso de los empleados (EE). Basándose en la teoría de la conservación de los recursos (COR) y la teoría del apoyo organizacional (OST), este estudio propuso un modelo de investigación. Las conclusiones fueron existe una rrelación directa entre un ambiente de trabajo tóxico y el compromiso de los empleados confirma que si los empleados están trabajando en un ambiente tóxico, difundirán sentimientos negativos entre otros compañeros de trabajo. Los sentimientos que vienen con un ambiente de trabajo tóxico, es decir, acoso, intimidación y ostracismo, pueden ser perjudiciales y provocar estrés innecesario, agotamiento, depresión y ansiedad entre los trabajadores. En segundo lugar, el bienestar de los empleados afectará los comportamientos de los empleados que mejoran el compromiso de los empleados con el trabajo y con la organización. En tercer lugar, el apoyo organizacional también aumenta el compromiso de los empleados con el trabajo, así como con la organización. Así, también se confirma que cuando los trabajadores perciben el apoyo de la organización, su sentido de pertenencia a la organización se fortalece.

Sánchez et al. (2021), en su artículo titulado “Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador.”, cuyo objetivo fue describir la desigualdad y discriminación salarial, obteniendo como resultado que brecha salarial por género se ha reducido en alrededor del 46% con una diferencia en 52 USD en promedio. Pero pese a la reducción evidente, se sigue percibiendo inequidad por lo que en este trabajo se plantean propuestas que puedan disminuir el umbral de desigualdad de ingresos en el mercado laboral por género.

2.3. Marco teórico

Mobbing laboral en las mujeres:

El mobbing laboral también llamado bullying laboral es ejercer de manera extralimitada un cargo que le genera poder en el entorno laboral (Zapf & Einarsen, 2006), así también para los autores (López & Vázquez, 2003) la palabra “mobbing”



proviene del verbo inglés “to mob” que significa atacar en tumulto o atropellar a una persona ejerciendo una violencia psicológica extrema en el lugar de trabajo.

El mobbing laboral también conocido como fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (al menos una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (más de seis meses) sobre otra persona en el lugar de trabajo (Romero et al., 2020).

Entre las formas de impresión más comunes del mobbing laboral tenemos acciones contra la reputación o dignidad, acciones contra el ejercicio del trabajo, acciones de iniquidad y manipulación de la comunicación o información (Lalama-Flores & Santamaría-Velasco, 2022).

Según el estudio realizado por (Pellegrini-Masini & Leishman, 2011), el daño psicológico que causa someter a un trabajador a este fenómeno es comparado con el desarrollo de trastornos de estrés postraumático de haberlo sometido a una guerra. Otro estudio realizado por (Avila, 2020) predijo que el someter a los empleados a esto provoca comportamientos suicidas y depresión.

Acoso laboral femenino

El acoso laboral es definido como aquella situación en donde se ejerce de manera brusca violencia en contra de una víctima hasta llevarlo a una situación de destruir su paz interior (Ugarte, 2012). Así también, se define como ciertas conductas en contra de la dignidad de la persona sin considerar rangos dentro de la organización (Collantes & Haro, 2022).

El estudio realizado por Montaña (2020), demuestra que lamentablemente son las mujeres quienes se ven afectadas por acoso dentro de los centros de trabajo. Entre las peores consecuencias de sufrir un acoso laboral son los trastornos psicossomáticos del sueño, ansiedad depresión, entre otros (Patlán-Pérez, 2019)

Hostigamiento laboral femenino

Le hostigamiento laboral se define como la conducta abusiva que atenta por su dignidad e integridad psíquica o física de una persona (Varela et al., 2014). Para los



autores Pérez & García (2021), el hostigamiento como una forma de ataque a la dignidad de la persona, se da a nivel internacional y el acto varía de acuerdo a la cultura de cada país.

Según los resultados del estudio realizado por (Okechukwu et al., 2014), en los lugares donde hay menos control y en número es en donde se visualiza mayores casos de hostigamiento laboral con consecuencias adversas e injustas para los trabajadores en comparación con las empresas grandes bien organizadas.

Seguridad Psicológica

Seguridad psicológica se define como el grado en que las personas se sienten seguras y confiadas en su capacidad para desarrollarse normalmente en un entorno (Newman et al., 2017). Otro estudio realizado por los autores (Frazier et al., 2017) lo relaciona con la condición necesaria para que las personas sientan apego y compromiso con sus roles de trabajo.

Estudio realizado por Obrenovic et al.(2020), demuestran que los empleados con mayor bienestar se muestran mejores recursos psicológicos, son más optimistas, resilientes y tienen una mayor capacidad para hacer frente a los problemas. Y expresan mayor satisfacción nivel personal y profesional.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es el estado emocional placentero positivo resultante de la experiencia misma del trabajo (García, 2007). También es la actitud de los trabajadores en sus organizaciones por lo que depende de factores que se den dentro de las organizaciones (Guzmán et al., 2015).

Un estudio realizado por los autores (Pancasila et al., 2020) demuestra que a mayor satisfacción laboral asegura que los empleados tengan mejor desempeño dentro de sus organizaciones. Así también otro estudio realizado por (Davidescu et al., 2020) demuestran que las largas jornadas de trabajo reducen la satisfacción laboral.

Empleados Creativos



La creatividad es cualquier actividad que lleve a la producción de algo nuevo, puede ser una invención técnica, un nuevo descubrimiento en ciencia o una nueva realización artística (Chacón, 2005), la creatividad es una cualidad de cada ser humano.

Dentro de las organizaciones es importante contar con empleados creativos por que busquen mejorar o crear nuevos métodos para desarrollar sus labores encomendadas. Sin embargo, es importante que las organizaciones presten atención al cuidar que sus trabajadores desarrollen su creatividad.

2.4. Problema de investigación

¿Cuál es el rol de las mujeres en el sector empresarial en países de América Latina y como se enfrentan a las malas prácticas laborales?

2.5. Hipótesis

Hipotesis General

El rol de las mujeres en el sector empresarial en países de América Latina enfrenta malas prácticas laborales como el mobbing, clima laboral, hostil y acoso laboral.

Hipotesis Especifica

- Existe una relación negativa entre los trabajadores malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y la satisfacción laboral
- Existe una relación negativa entre los trabajadores malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y la creatividad laboral
- La seguridad psicológica de los trabajadores media la relación entre las malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y su satisfacción laboral
- La seguridad psicológica de los trabajadores media la relación entre las malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y los empleados creativos.



2.6. Objetivos

2.6.1. Objetivo Principal

Analizar el rol de la mujer en el sector empresarial en países de Latinoamérica y su enfrentamiento a las malas prácticas laborales como el mobbing, clima laboral, hostil y acoso laboral

2.6.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre los trabajadores malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y la satisfacción laboral
- Dar a conocer la relación entre los trabajadores malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y la creatividad laboral
- Describir La seguridad psicológica de los trabajadores como mediadora de la relación entre las malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y su satisfacción laboral
- Identificar la seguridad psicológica de los trabajadores como mediadora de la relación entre las malas prácticas laborales (mobbing, acoso y clima laboral) y los empelados creativos

2.7. Justificación.

A nivel social, la presente investigación tiene una justificación en torno a generar una respuesta a la necesidad de información por parte de la coyuntura popular actual sobre los problemas derivados de la figura femenina, lo que subraya la relevancia de análisis de la construcción mujer -brechas

A nivel teórico, el estudio se justifica en la generación de nuevos conocimientos en consideración al empleo de literatura revisada y actualización de postulados teóricos precedentes, produciendo a su vez nuevo conocimiento sobre la problemática en cuestión y la posibilidad de un debate en tanto a la información obtenida.

A nivel metodológico, se realizará la construcción de nuevos instrumentos enfocados a la medición de factores moobing, acoso, clima laboral hostil, utilizando a la seguridad laboral como variable mediadora y como variable independiente a la satisfacción laboral y la seguridad en el trabajo, como herramientas para estudios futuros relacionados al mismo carácter de la investigación, siendo un referente instrumental para proyectos a posteriori.

A nivel práctico, el estudio pretende alcanzar una incidencia en la comprensión de las brechas que enfrentan las mujeres; asimismo, integra una mirada a un estilo de trato dentro de las organizaciones hacia la mujer.



III. MATERIAL Y MÉTODO

3.1. Diseño de investigación

La investigación se realizará dentro de la denominada básica (CONCYTEC, 2018), teniendo como propósito, el estudio de un determinado problema, eligiendo la investigación de conocimiento. Por lo que, debemos tener en cuenta que, las ciencias puras, son aquellas que plantean y/o muestran leyes generales de los objetos de estudios, para lo cual, entre otros, desarrollan teorías con un extenso alcance para entenderlos (Baena, 2014).

Para la investigación utilizaremos el método hipotético deductivo, según Bernal (2000) citado por Cid, Méndez y Sandoval (2011), consiste en un método que inicia con analizar las diversas proposiciones, afirmaciones, leyes, principios de aplicación mundial y de probada validez, de una manera que se puedan aplicar a soluciones o acontecimientos específicos.

Además, el enfoque utilizado será el cuantitativo, porque alcanzará el análisis de información de forma numérica, por ello, se considera los grados o niveles para medir. La metodología cuantitativa utiliza, tanto, las técnicas estadísticas descriptivas como las inferenciales (Hernández et al., 2006). Siendo así, con los datos recolectados se responderán a las preguntas planteadas en el estudio.

El diseño que se utilizará es no experimental; el cual se entiende como el estudio que se ejecuta sin alterar las variables. Aunado a ello, el estudio consistirá en que no se hará variar de manera premeditada la variable independiente, atendiendo y buscando observar su efecto sobre alguna otra variable (Hernandez et al., 2014). Además, el corte es transversal, ya que se buscará describir cada variable, en un instante determinado. Conforme lo indica (Carrasco S., 2017), los diseños transaccionales buscan recopilar información en un tiempo determinado.

3.2. Operacionalización de variables



| Variables Independientes | Variable Mediadora | Variables Dependientes |
|--------------------------|-----------------------|------------------------|
| Mobbing laboral | Seguridad psicológica | Satisfacción laboral |
| Clima laboral hostil | | |
| Acoso laboral | | Empleados creativos |



3.3. Población, muestra y muestreo

La población de estudio estará conformada por dos países de América Latina, con el cumplimiento de criterios de inclusión y exclusión.

- Criterios de inclusión: Mujeres trabajadoras pertenecientes a los países de Perú y Ecuador, activas en el sector empresarial, con intención y consentimiento para participar en la presente investigación.
- Criterios de exclusión: Trabajadores de otros generos, que no pertenezcan a dichos países y que no tengan al menos 3 años en el sector empresarial y sin intención ni consentimiento de participación en la presente investigación.

3.4. Criterios de selección

4 La población de mujeres trabajadoras es infinita, debido a que no se cuentan con registros actualizados de su totalidad a la fecha del estudio. Por consiguiente, se tomará en cuenta la fórmula de Silvestre y Huamán (2019) para poblaciones demasiado grandes o infinitas.

$$5 \quad n = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

6 En la fórmula expuesta, para obtener la cantidad muestral (n) se considera un nivel de confianza al 95% y un margen de error al 5%, con probabilidad de ocurrencia y fracaso del evento al 5%.

7 Por consiguiente:



$$8 \quad n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2} = 384.16 = 384$$

8.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos (incluir la descripción de la validez y confiabilidad de los instrumentos)

La obtención de la información obtenida del proyecto se dará a través de la aplicación de encuestas por cuestionarios en escala de rango con confiabilidad sustentada en el coeficiente de fiabilidad Kuder - Richardson KR-20 y validez por juicio de expertos, cuya tabulación y depuración de datos se realizará mediante el software Microsoft Excel 2016. El análisis estadístico de la información tratada será ejecutado por el software IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) en su versión 25.

8.6. Métodos de análisis de datos

El plan de análisis descriptivo se basa en el uso de tablas y gráficos estadísticos por frecuencias y porcentajes para la presentación de las variables categóricas, empleando medidas de tendencia central para la descripción de las variables dependientes e independientes

El plan de análisis inferencial se divide en dos partes: el análisis bivariado, que enfatiza la relación covariante entre las variables independientes mobbing, acoso y clima laboral hostil y el papel de la variable mediadora seguridad psicológica y variables independientes a la seguridad y satisfacción laboral, se realizará la aplicación de una prueba estadística de acuerdo con la distribución de normalidad de los datos; por otra parte, la regresión lineal múltiple, dada la consideración multivariada, la existencia de una variable dependiente, los coeficientes.

8.7. Aspectos éticos

La presente investigación, se realizará de acuerdo a los criterios establecidos por la Universidad Privada de Trujillo, en su Código de Ética en Investigación, que fuera emitido por el Vicerrectorado en Investigación. Se va a respetar el copyright de toda información bibliográfica que se utilice, para lo cual se citará y realizará las referencias de los autores respectivos. Así mismo, se solicitará aprobación, por medio de una solicitud, de una carta de presentación, debidamente, firmada por las autoridades, cumpliéndose los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia; así como, el principio ético de la identidad de reserva de las materias estudiadas que se estudien.



REFERENCIAS

- Al-Qahtani, M., Zguir, M., Al-Fagih, L., & Koc, M. (2022). Women Entrepreneurship for Sustainability: Investigations on Status, Challenges, Drivers, and Potentials in Qatar. *Sustainability* 2022, Vol. 14, Page 4091, 14(7), 4091. <https://doi.org/10.3390/SU14074091>
- Avila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123–136. <https://doi.org/10.35290/RCUI.V7N3.2020.331>
- Caceres, L. (2018). La productividad laboral en América Latina. *ECA: Estudios Centroamericanos*, 73(754), 245–275. <https://doi.org/10.51378/ECA.V73I754.3169>
- Carrasco S. (2017). Metodología de La Investigación Científica. http://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Chacón, Y. (2005). UNA REVISIÓN CRÍTICA DEL CONCEPTO DE CREATIVIDAD.
- Collantes, D., & Haro, F. (2022). La figura jurídica del acoso laboral en el Ecuador a partir de las reformas realizadas al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Servicio Público en el año 2017. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 63–72. <http://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/470>
- CONCYTEC. (2018). Investigación básica – Base de Conocimiento. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* 2020, Vol. 12, Page 6086, 12(15), 6086. <https://doi.org/10.3390/SU12156086>
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological Safety: A Meta-Analytic Review and Extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113–165. <https://doi.org/10.1111/PEPS.12183>
- García, T. (2007). La educación de adulto mayor: Antecedentes y perspectivas. *Revista Psicología Científica.Com*, 9(6), 1-5]. <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>



- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhe* (Santiago), 18(2), 51–64. <https://doi.org/10.4067/S0718-22282009000200004>
- Guzmán, C. P., Pontes, P., & Szufliita, M. (2015). Empowerment y satisfacción laboral. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 4, 66–73. <https://doi.org/10.30827/DIGIBUG.36048>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2006). Metodología de la investigación, 5ta Ed. www.FreeLibros.com
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodologia de la investigacion (6TA. EDICI). McGRAW-HILL. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huapaya, S. (2021). Estrategias de marketing y el uso del E-commerce en las mujeres emprendedoras del distrito de Asia, año 2021 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83678>
- Imas, J., & Garcia-Lorenzo, L. (2023). A postcolonial and pan-African feminist reading of Zimbabwean women entrepreneurs. *Gender, Work & Organization*, 30(2), 391–411. <https://doi.org/10.1111/GWAO.12931>
- Lalama-Flores, J., & Santamaría-Velasco, P. (2022). El acoso laboral, una visión desde el ámbito probatorio. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, ISSN-e 2550-682X, Vol. 7, No. 1, 2022, 7(1), 31. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3508>
- López-Bassols, V., Grazzi, M., Guillard, C., & Salazar, M. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición. <http://www.iadb.org>
- López, M. A., & Vázquez, P. (2003). Mobbing : cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo. https://books.google.com/books/about/Mobbing.html?hl=es&id=_jtO-EXG0agC
- Montaño, A. (2020). Acoso laboral y sexual a Mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Sucre.
- Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535.



<https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2017.01.001>

- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model. *Frontiers in Psychology*, 11, 506790. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00475/BIBTEX>
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & de Castro, A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573–586. <https://doi.org/10.1002/AJIM.22221>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Agus SULISTYO, B. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20–47. <https://doi.org/10.36677/RECAI.V8I21.11591>
- Pellegrini-Masini, G., & Leishman, C. (2011). The role of corporate reputation and employees' values in the uptake of energy efficiency in office buildings. *Energy Policy*, 39(9), 5409–5419. <https://doi.org/10.1016/J.ENPOL.2011.05.023>
- Pérez, & García. (2021). Hostigamiento laboral en México. Su regulación en pro del respeto de la dignidad humana. *Poder Judicial Del Estado de México, Escuela Judicial Del Estado de México*, 13(13), 341–350. <https://exlegibus.pjedomex.gob.mx/index.php/exlegibus/article/view/234>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How Toxic Workplace Environment Effects the Employee Engagement: The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021, Vol. 18, Page 2294, 18(5), 2294. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18052294>
- Romero, K., Hegewald, J., Schulz, A., Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Wild, P. S., Arnold, N., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., Rossnagel, K., Riechmann-Wolf, M., Letzel, S., Beutel, M., Pfeiffer, N., Lackner, K., Münzel, T., & Seidler, A. (2020). Cardiovascular health outcomes of mobbing at work: Results of the



- population-based, five-year follow-up of the Gutenberg health study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 15(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1186/S12995-020-00266-Z/TABLES/4>
- Sánchez, C., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador.
<https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sánchez, M., Agustín, J., García, B., Bonilla, M., & Flores, G. (2023). MUJERES TRABAJADORAS Y EL MOBBING: UN ESTUDIO PILOTO (WORKING WOMEN AND MOBBING: A PILOT STUDY). *Universos Jurídicos*, 20, 1–21.
<https://universosjuridicos.uv.mx/index.php/univerjuridicos/article/view/2647>
- Singh, S. K., Chen, J., Del Giudice, M., & El-Kassar, A.-N. (2019). Environmental ethics, environmental performance, and competitive advantage: Role of environmental training. *Technological Forecasting and Social Change*, 146, 203–211.
<https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2019.05.032>
- Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 221–231. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512012000200008>
- Urooj, T., & Sadaf, A. (2020). Cognitive hardiness as a moderator in the relationship between generalized workplace harassment and anger among working women in Pakistan. <https://doi.org/10.1080/10911359.2020.1781016>, 971–988.
<https://doi.org/10.1080/10911359.2020.1781016>
- Vaamonde, J. D., & Plata, L. (2013). El sexismo en el lugar de trabajo a la luz de los valores personales y de las percepciones de justicia organizacional.
<https://doi.org/10.35537/10915/32464>
- Varela, Iglesia, D. la, & Rojas. (2014). Hostigamiento laboral: un aporte para una definición integral operativa y para la identificación de variables asociadas.
<https://www.academica.org/000-035/480>
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2006). *Mobbing at Work: Escalated Conflicts in Organizations. Counterproductive Work Behavior: Investigations of Actors and Targets.*, 237–270.
<https://doi.org/10.1037/10893-010>