



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala CISNEROS de Mobbing
laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORES

Correa Espinoza Carla Eslougui (orcid: 0000-0002-9769-8489)

Rojas López Keyla Soledad (orcid: 0000-0002-5207-3397)

ASESOR

Dr. Aguilar Armas Mercedes (orcid: 0000-0001-9368-6184)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por guiarnos y darnos las fuerzas necesarias para poder culminar con nuestra tesis

A nuestros padres y demás familiares, por el soporte y cariño brindado para poder cumplir nuestras metas trazadas.

A nuestra Miss Mercedes Aguilar Armas por la paciencia y dedicación que nos brindó para culminar con nuestra tesis.

LAS AUTORAS

AGRADECIMIENTO

A Dios, por siempre acompañarnos en el día a día y darnos la fuerzas necesarias para salir adelante y culminar con éxito este periodo académico

Agradecer hoy y siempre a nuestra familia por el esfuerzo realizado por ellos. El apoyo en nuestros estudios, de ser así no hubiese sido posible.


Un agradecimiento especial a nuestra asesora de tesis por su comprensión y dedicación en cada paso de la realización de nuestra tesis.

PÁGINA DEL JURADO


LAS AUTORAS



Dr. Armas Aguilar Mercedes
Presidente



Mg. Zegarra Pereda Lilia
Secretaria



Dr. Virado Bocanegra
Patricia
Vocal

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Carla Eslougui Correa Espinoza con DNI N° 70034238 y Rojas López Keyla con DNI N° 70034238 y 73641725, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología; declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos en veraz y auténtica.

Asimismo declaramos bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en esta tesis son auténticos y veraces.

En tal, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como en la información aportada. Por lo cual aceptamos lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo 30 de setiembre del 2019

Carla Eslougui Correa Espinoza

DNI N° 70034238

Keyla Soledad Rojas López

DNI. N°73641725

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Con el propósito obedecer la normativa de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, hacemos presente nuestra investigación “Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala CISNEROS de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo” La cual ponemos a vuestra disposición, esperando cumplir con todos los requerimientos solicitados para la aprobación de la obtención del título Profesional de Licenciados en Psicología.

Trujillo, 30 de setiembre del 2019

Carla Eslougui Correa Espinoza

DNI N° 70034238

Keyla Soledad Rojas López

DNI. N°73641725

Índice

Portada.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. Introducción.....	11
II. Método.....	20
2.1. Diseño de Estudio:.....	20
2.2. Variables, Operalización:.....	21
2.3. Población y Muestra.....	24
2.4. Criterios de selección.....	24
2.5. Instrumento.....	25
2.6. Procedimientos.....	26
2.7. Métodos y Análisis de Datos.....	26
2.8. Aspectos Éticos.....	28
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES.....	43
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS:.....	46
VIII. ANEXOS.....	50

Índice de Tablas

Tabla 1 - Variables de Operacionalización.....	21
Tabla 2 - Estadísticos descriptivos univariados y multivariados de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.....	30
Tabla 3 - Matriz factorial rotada de los 43 ítems iniciales de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.....	32
Tabla 4 - Matriz factorial rotada de los 26 ítems finales de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo	33
Tabla 5 - Matriz de coeficientes estandarizados de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.....	34
Tabla 6 - Índices de ajuste de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.....	36
Tabla 7 - Validez convergente y discriminante de la estructura interna de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo	37
Tabla 8 - Validez convergente entre los factores de la Escala de Mobbing Laboral y el Inventario de Burnout en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.	38
Tabla 9 - Índices de confiabilidad de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo	39

RESUMEN

La presente investigación tecnológico-psicométrica tuvo como principal objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo en una muestra de 451 trabajadores de la SUNAT y el Gobierno Regional la Libertad, elegido de forma aleatoria. Los resultados del estudio permitieron obtener la matriz factorial rotada de los 26 ítems finales, lográndose una estructura de seis factores que explica un 66.6% de la varianza total del test, donde se presentan los valores estandarizados de las cargas factoriales con valores entre .53 a .89. Fueron analizados los siguientes índices de ajuste global como la razón de verosimilitud $X^2/df < 3$, raíz media residual estandarizada $SRMR < .08$, los índices de ajuste comparativo normado $NFI > .90$ y relativo $RFI > .90$ asimismo los índices de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ y $PNFI > .50$, siendo aceptables para trabajar el modelo teórico con la población del sector público. Así mismo, en la evidencia de validez convergente se halló una correlación inversa y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre los factores A, C y F con el Cansancio Emocional, entre los factores B, D y F con la Despersonalización y entre los factores B, E y F con la Realización Personal, también una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < .05$). Los resultados de confiabilidad se hallaron por el coeficiente Omega de McDonald, con valores entre .704 a .890.

Palabras Claves: Mobbing Laboral, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, Análisis factorial.

ABSTRACT

This Technological- psychometric research had as a principal objective to determinate the evidence of validity and reliability of the Cisneros de Mobbing scale in public workers of Trujillo town with 451 Sunat's workers and the Government of the Regional Freedom . As a result of this study had allowed to get the final factorial matrix of 26 items in order to get 6 factors to explain a 66.6% of the total variance of the test where the values are standards between 53 and 89 factorial's loads values. All these have been reviewed with the next indices of general adjustment as the reason of probability $X^2/ gl < 3$ - the media root standard $SRMR < .08$. The indexes of comparative adjustment norm $NFI > .90$ and relative $RFI > .90$ also the indexes of parsimonious adjustment $PGFI > .50$ and $PNFI > .50$. Being acceptable to work the theoretical model with the population of the public sector. In the evidence of convergent validity, an inverse and statistically significant correlation was found ($p < .05$) between factors A, C and F with Emotional Fatigue, between factors B, D and F with Depersonalization and between factors B, E and F with Personal Realization, also a direct and statistically significant correlation ($p < .05$). Reliability results were found by McDonald's Omega coefficient, with values between .704 to .890.

Key word : Labor Mobbing, psychometric properties, validity, reliability, factorial analysis.

I. Introducción

En la actualidad podemos observar lo beneficioso que para las empresas es mantener un excelente capital humano, pero esto debe ser suficiente para cumplir con las labores que se le asignan, esto llega a cumplirse cuando se puede percibir o evidenciar una adecuada satisfacción laboral por parte de los colaboradores, para luego alcanzar los objetivos que se quiere lograr como organización, pero hay ocasiones que las organizaciones desencadenan diferentes problemas como por ejemplo el Mobbing Laboral el cual definiremos a continuación (Einerser, 2016).

Piñuel (2001) hace referencia al mobbing como una persistencia de conductas de acoso, pero también hace mención a un maltrato verbal y físico que el colaborador recibe de sus compañeros de trabajo, ya sean trabajadores e cargos superiores o de cargos del mismo rango.

Por otro lado, Cisneros (2015) refiere que el mobbing, vendría hacer un acoso psicológico más que un acoso moral, que enfrenta los colaboradores dentro de una organización, al hablar de mobbing podemos hacer referencia a la falta de respeto hacia los derechos y a la dignidad del colaborador; así mismo, Grados (2016) menciona que es un continuo maltrato que se da de manera moral y verbal hacia un colaborador, este maltrato viene de compañeros de la misma organización; así mismo, Aubete (2014) dice las personas que ejercen el mobbing se comportan cruelmente con el fin de lograr muchos objetivos, uno de ellos es destruir psicológicamente a su compañero de labores; así mismo también buscan generar hostilidad en el o los compañeros de trabajo y por ende lograr que está se retire de la organización, generando un pésimo clima organizacional.

Sin embargo, Berejo (2014) hace mención que la metodología que el colaborador que ejerce el Mobbing Laboral suele perjudicar a toda la organización, ya que son un conjunto de personas que buscan alcanzar un fin en común, siendo el Mobbing Laboral un impedimento para generar nuevos logros y esto genera que los colaboradores no deseen alcanzar los objetivos propuestos por la organización debido a las dificultades presentes. A su vez Riquelme (2015) hace mención de que los colaboradores en el sector público evidencian mayor acoso laboral y esto se refleja en diferentes situaciones

debido a que son expuestos a pasar por momentos incómodos y frustrantes, ya que los de cargo de rango superior o de rango similar se aprovechan de aquellas personas que tienen un menor juicio crítico al exponer sus opiniones frente a sus compañeros de trabajo.

Por otro lado, tenemos a la Organización Internacional del Trabajo ([OIT], 2016), el cual hace mención que de cada 12 colaboradores 6 son víctima de Mobbing Laboral, así mismo menciona que el porcentaje más se encuentran en los países de Argentina, Rumania, Canadá, Inglaterra y Francia. Así mismo, Pereda (2014) hace mención que también se observa que en el Norte de América de 700 trabajadores de una organización pierden la vida 200 cada año como consecuencia del Mobbing Laboral, por otro lado también menciona que el homicidio es una de las causas más vistas en muertes de colaboradoras en sus centros de trabajo con casos de Mobbing Laboral. El estudio realizado por García (2015) refiere que el país de Canadá el 75% de los colaboradores sufren Mobbing Laboral en la organización donde se desempeñan.

Como se puede observar anteriormente el mobbing también se ve reflejada nivel nacional; donde se dice que el Perú viene hacer uno de los países más afectados con esta problemática; según refiere la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 2016), el cual menciona que el 53% de los colaboradores peruanos habían realizado una denuncia como consecuencia de un episodio de acoso laboral, pero la mayoría de estas denuncias no se les había dado la importancia necesaria, es por ello que la OMS, refiere que esto ha sido un grave error por parte de las autoridades encargadas, ya que en este tipo de casos no solo se ve afectada la persona que agrede y la que es agredida, si no toda la organización , puesto que la productividad de los colaboradores disminuye.

Podemos decir que el mobbing laboral también se ve reflejado en el Distrito de Trujillo, sobre todo en los sectores públicos; en el cual la OMS, (2016) refiere sobre estudios preliminares demostraron resultados de comportamientos de mobbing en la SUNAT donde Diaz (2016) realizó un estudio psicométrico en el cual intento medir si existía Mobbing Laboral en los trabajadores administrativos de dicha entidad pública. Su muestra fue de

203 trabajadores administrativos, el cuestionario que utilizo fue de Cisneros y finalmente los resultados obtenidos revelaron un 68.3%, siendo relevante en el género femenino, según los datos obtenidos, así mismo refiere que esto es como un círculo de violencia donde suelen ser personas cercanas al entorno de la víctima, donde se evidencia que un 69% del personal de SUNAT recibió agresión por parte de sus jefes, siendo el área de secretaria ejecutiva. Por otro lado, tenemos al Gobierno Regional la Libertad con un 72% que sufren los trabajadores de acoso laboral en las diferentes áreas como administración y producción.

Pérez (2016) es por ello que es importante medir esta variable ya que se considera que el mobbing laboral es un comportamiento inadecuado ejercido con violencia en contra de un empleado, esta conducta puede ser manifestada por los jefes, superiores o inmediatos, dirigida a provocar temor, nerviosismo, indiferencia, absentismo laboral, generando en la persona aislamiento y desgaste emocional (Zabala, 2008).

Asimismo, Góngora y Rivas (2002) afirman que la intervención de esta problemática debe partir desde la consecuencia que genera desarrollar esta conducta en la persona y así determinar que estrategias se pueden implementar. Castañeda (2014) mencionan que el mobbing laboral siendo un acoso psicológico provoca secuela en la víctima que es agredida generando daños perjudiciales no solo a este sino también a la propia organización, de igual manera disminuye la competencia y el prestigio en el que sobresale, debido a que el personal es menos competente, desvaloración de sus actividades, falta de compromiso con sus funciones generando despidos.

Según algunas investigaciones existen una variedad de instrumentos para medir el mobbing laboral en los trabajadores y entre ellas tenemos: el CAPP- Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido y también tenemos a El LIPT-60. En comparación con los instrumentos anteriores se considera que la escala Cisneros para evaluar Mobbing es el apropiado porque es un instrumento de carácter auto administrativo que está conformado por comportamientos de acoso psicológico de las cuales el colaborador debe responder a 44 ítems en una escala de 0 que significa (nunca) y a un 6 que

sería (todos los días), es así que se ve el porcentaje en el que el colaborador es afectada por el Mobbing Laboral. Así mismo se eliminó el ítem 44 ya que era de control y por ende no fue incluido en el análisis.

Se concluye que por las indicaciones planteadas anteriormente se decide realizar la presente investigación de evidencia de validez y confiabilidad de la Escala Cisneros del Mobbing laboral en sectores públicos del Distrito de Trujillo.

Como antecedentes Internacionales tenemos que Gonzales (2015) el cual realizó una investigación con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la escala de Mobbing de Cisneros en Venezuela, cuya población fue de 1314 entre profesores y parte administrativa, en el cual 690 hombres y 624 mujeres esta población fue de 244 instituciones primarias, para validar este instrumento realizaron el juicio de expertos tomando en cuenta a 10 expertos, en la validez de constructo se realizó a través del análisis factorial exploratorio presentando una varianza explicada de 64.4%. En el cual fueron descartados ítems que tenían cargas factoriales por debajo de .35, es así que se obtuvo un instrumento conformado por 95 ítems, en el cual su fiabilidad con el alpha de Cronbach fue de .870.

Por otro lado, tenemos a Piñuel (2016) que tuvieron por objetivo de investigación establecer las propiedades psicométricas de la escala de Mobbing de Cisneros en Chile, con 43 ítems, el cual utilizó a 7 personas en juicios de expertos, en este caso se utiliza una escala de Likert donde 0 es (nunca) y 6 (todos los días), con una muestra de 375 colaboradores. Con respecto a la varianza salió con un total de 72.03%. Y las cargas factoriales, dio como resultados de .22 lo que indica adecuado para la aplicación de la prueba, se logró obtener un .97 en alpha de Omega el cual fue presentando con una significancia en la prueba alcanzando un valor mayor de .80.

Finalmente tenemos a Gonzales (2016) cuyo título de su investigación fue Evidencia de validez y confiabilidad de la escala de Mobbing laboral de Cisneros en Chile, en el cual se utilizó el juicio de expertos con 8 personas cuya población fue de 320 personal administrativo, entre varones y mujeres, la validez de constructo se realizó a través del análisis factorial exploratorio, obteniendo una varianza de 65.0% y por otro lado con respecto a las cargas

factoriales, dio como resultados de .20. Así mismo, el instrumento estaba conformado por 43 ítems, en el cual la fiabilidad del coeficiente alpha de Cronbach es de .890.

Por consiguiente a nivel Nacional, Fernández (2014) En la investigación que se realizó su objetivo fue determinar propiedades psicométricas de la escala de CISNEROS que estuvo conformada por 1.300 colaboradores operativos que sean mayores de edad para la aplicación del instrumento se utilizó a trabajadores de sectores públicos de con distintos grados de estudios. La muestra estaba conformada por personas que transitaban en las calles. En el resultado se obtuvo un .97 en el Omega de McDonald dando a conocer la alta fiabilidad del cuestionario. Así mismo en la correlación de la escala Cisneros ítems - test, se evidenció que las correlaciones salieron por debajo de .20 que vendría hacer (adecuado), esto se evidenció, que las cargas factoriales, en la mayor parte son entre .50 a .82 (adecuados), obteniendo valores satisfactorios en los índices de ajuste global como la razón de verosimilitud $X^2/gl < 3$, asimismo los índices de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ y $PNFI > .50$, siendo aceptables para trabajar mostrando los datos correctos de la escala de Cisneros.

Finalmente tenemos a Narro (2017) con la investigación denominada propiedades psicométricas del cuestionario de acoso laboral en colaboradores de una entidad gubernamental Chimbote”, el cual tuvo como objetivo determinar si con el Cuestionario existía Mobbing laboral en los colaboradores de la empresa elegida, el cuestionario elegido consta de 40 ítems en la escala Liker. Tiene una fiabilidad promediada por el coeficiente Omega de McDonald el cual salió 0.97, constatando la alta fiabilidad del instrumento. En total se presenta una alta capacidad discriminatoria: el 53% de los ítems presentan correlaciones superiores a .60. La muestra con la que se decidió trabajar en esta investigación posee un nivel de significancia de 95%, con un margen de error de 0.05 dando como resultado una muestra total de 372 trabajadores.

Por otro lado, según teorías relacionadas al mobbing laboral se hace mención de algunos autores como:

Ausfelder (2010) refiere que el mobbing laboral se trata de una expresión que sufre un colaborador de una organización, estas son denominadas actitudes inadecuadas de varios colaboradores dirigidas contra a un compañero o compañeros de una organización. Aguilar (2013) hace mención que las actitudes inadecuadas, se repiten una y otra vez durante prolongado tiempo, es por ello que estas acciones son perjudiciales para el colaborador que es víctima, ya que tienden a desvalorizarlas frente a sus jefes inmediatos, logrando el objetivo de despedirla.

Así mismo, Leymann (2015) hace referencia al mobbing o acoso psicológico como una comunicación hostil que es ejercida por una persona hacia otra con la finalidad de causarle hostigamiento y por ende frecuente a una molestia persistente por parte de sus compañeros de trabajo.

Se trabajan 5 dimensiones del Mobbing laboral por lo cual Leymann (2015) hace referencia a que existen 45 acciones hostiles las cuales se puede manifestar en los diferentes casos de Mobbing Laboral; es así que clasifica estas acciones en cinco dimensiones, las cuales tenemos:

Apartamiento de la víctima, hace referencia el negarle la palabra, mantener a la víctima distante de sus demás compañeros, mostrarle indiferencia con la finalidad de que esta evite tener un vínculo social con los demás; *deshonra el colaborador frente a sus compañeros*, se refiere al juzgar a la persona, asignarle calificativos, conseguir humillarla o hacerla sentir menos que los demás, cuestionarle y no darle importancia a su decisiones, invadir su espacio juzgando sus orígenes y la forma en cómo vive; *difamar el trabajo de la víctima*, se refiere el asignar funciones que no le competen con su perfil, evitar que mantenga un relación con la empresa como privándole de autorizaciones, otorgándole funciones o actividades con un determinado plazo para que evite culminarlas; *arriesgar la salud de la víctima*, hace referencia a atentar contra su vida otorgándole actividades de riesgo, provocar daños en su lugar de trabajo como generándole malas intenciones para perjudicar su imagen profesional; *actitudes que impiden a la víctima*

expresarse, se refiere a desvalorizar las funciones o actividades de los colaboradores agredidos , juzgarlos, criticarlos y descalificarlos como persona, evitar que manifieste un juicio crítico e ignorar sus presencia

Como todo problema a desarrollar se debe conocer las causas por la cual esta problemática se desencadena por ello:

Hernández (2016). Hace referencia que algunas de las causas que genera el mobbing pueden ser. Dentro de la organización del trabajo: A la víctima se le asigna funciones que no competen con su perfil o sobrecargas de trabajo para evitar que culmine haciéndola sentir como un personal poco capacitado. Thomas (2015) refiere que las personas que se sienten con una presión dentro del trabajo suelen no mantener control sobre su comportamiento, a pesar que cuenten con mucha demanda de trabajo. Por otro lado, Jacob (2016), hace referencia a que el mobbing laboral es característico en personas que suelen dominar o tomar control sobre la otra persona que consideran que mantiene una conducta sutil, provocando en ellos que se caractericen como aburridos, inútil y otros adjetivos negativos contra su persona; ya que a partir de ello el sujeto agredido tiende a ser permisivo recibiendo maltrato físico y psicológico.

Dentro de la dirección: los jefes administrativos procuran mantener una organización competente y con altos calificativos de productividad, dejando de lado el bienestar del personal sin evaluar cómo se encuentra el clima laboral para evitar algún problema de Mobbing (France, 2016).

Y por último dentro de las tareas: el personal cuando cumple sus funciones o actividades asignadas mantiene un cronograma volviéndose algo rutinario generándoles desmotivación para cumplirlas o constante discusiones con sus compañeros de trabajo. Así mismo, Sánchez (2017) refiere que el personal si no encuentra una finalidad que ayude a su crecimiento personal y desarrolle competencias, solo se manifestara desvalorización de sus funciones, desgaste laboral provocando que descargue todo esto en algún compañero de trabajo.

Así mismo, el Instrumento de la Escala de Mobbing Laboral se trabajará con tres factores como lo señala:

Piñuel (2001) los factores a estudiar en la Escala Cisneros Mobbing Laboral son:

Factor 1; Atentado hacia la autoestima de la víctima: son aquellas conductas por las cuales la persona manifiesta o se siente derrotado frente a una situación donde la humillen se sienten inferior a los demás.

Factor 2; Desvalijamiento de la víctima: son aquellos actos que influyen en el desarrollo profesional de la persona, siendo relevantes aquellas situaciones donde el personal recibe sobrecargos de actividades que no le competen para poder disminuir o desvalorizar sus capacidades o conocimientos

Factor 3; Influencias organizacionales: se refiere a aquellos actos en la que el agresor posee sobre su víctima para lograr que esta pierda el equilibrio y el control sobre sus funciones. La víctima es acosada frecuentemente hasta conseguir el propósito de retirarla del puesto de trabajo.

Según el Modelo Teórico a desarrollar, el Mobbing es estudiado desde lo cognitivo y conductual, en las organizaciones se manifiestan con mayor grado el acoso laboral desde los derechos humanos que debe recibir el personal, estas conductas suelen ser persistentes por parte del agresor hasta conseguir su objetivo (Fidalgo, 2014)

Por otro lado, Charlie (2015) refiere que las conductas o actos que la persona manifiesta suelen copiarse o adquirirse a través de la propia experiencia u observación imitando conductas inapropiadas, es por ello que refiere la importancia de la causa desde que parte una problemática para poder determinar con qué frecuencia es desarrollada y analizar los posibles acontecimientos de vida de la persona y que tanto fue influencia en su entorno social.

Es así que nos hemos planteado la siguiente pregunta.

¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad de la escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo?

Y por consiguiente como justificación tenemos que:

En la parte metodológica con el presente estudio se sustenta en la necesidad de contar con una herramienta valido y confiable que facilite a medir el Mobbing laboral en sectores públicos del distrito de Trujillo; así mismo, en la parte *teórica* se quiere dar seguridad que mediante este instrumento se logre disminuir el acoso laboral en un centro de trabajo, se identifique a tiempo que conductas se manifiestan que agreden la integridad del personal, planteando medidas de apoyo o seguridad para contrarrestar este tipo de violencia que en diferentes estudios se han hallado con un porcentaje mayor causando daños tanto a la empresa como al bienestar del empleado; por otro lado, a nivel *social* como estrategias se puede desarrollar un plan de mejora que permita mejorar las habilidades o trabajo en equipo en cada miembro que conforme la organización, para poder desarrollar mejores competencias laborales, generando en ellos una mayor participación y así fomentar el trabajo en equipo, evitando el acoso moral.

Por último, en la parte práctica la adaptación de este instrumento servirá para poder ayudar en el desarrollo de la organización y prevenir el acoso laboral, se evita generar otros tipos de problemas que conllevan muchas veces el absentismo o rotación del personal, siendo estos un problema mayor que perjudica a la organización, disminuyen la productividad de esta.

Es así que nos hemos planteado como Objetivo General:

Determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.

Y como objetivos específicos:

Determinar las evidencias de validez basadas en la estructura Interna a través del análisis factorial exploratorio de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.

Identificar las Evidencias de Validez basadas en la estructura Interna a través del análisis factorial confirmatorio de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.

Reportar la evidencia de validez basada en la relación con otras variables mediante el análisis convergente de la Escala Cisneros del Mobbing Laboral con el Inventario de Burnout en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.

Detectar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.

II. Método

2.1. Diseño de Estudio:

Montero y León (2007) consideran que estas investigaciones van dirigidos al desarrollo de instrumentos a trabajar que son referidos a la adaptación (diseño) o propiedades psicométricas (validez y confiabilidad)

Tipo de investigación:

Montero y León (2007) refieren a la investigación tecnológica que esta dirigidas a hallar nuevas enseñanzas, para una investigación aplicada. Para mejorar nuevos productos y equipo.

2.2. Variables, Operacionalización:

Tabla 1

Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Escala de medición
Mobbing Laboral	hace referencia al mobbing como una persistencia conductas de acoso, pero también hace mención a un maltrato verbal y físico que el colaborador recibe sus compañeros de trabajo, ya sean trabajadores e cargos superiores o de cargo del mismo rango. (Piñuel, 2001)	El mobbing laboral se mide a través de las puntuaciones obtenidas de las tres dimensiones las cuales son: Atentado hacia la autoestima de la víctima. Desvalijamiento de la práctica de la víctima. Influencias organizacionales (Piñuel, 2001)	Factor 1; Atentado hacia la autoestima de la víctima: son aquellas conductas por las cuales la persona manifiesta o se siente derrotado frente a una situación donde la humillen, sentimientos de inferioridad (2; 3; 11; 13; 19; 24; 25; 26; 27 y 32) (Piñuel, 2001) Factor 2; Desvalijamiento de la práctica de la víctima: son aquellos actos que influyen en el	Ordinal Es una escala ordinal si los datos que se obtiene pueden usarse para priorizar u ordenar las observaciones. Aquellos datos ordinales que se obtiene llegan a ser muchas veces numéricos. (Namakforoosh, 2005)

desarrollo profesional de la persona, siendo relevantes aquellas situaciones donde el personal recibe sobrecargos de actividades que no le competen para poder disminuir o desvalorizar sus capacidades o conocimientos (4; 12; 17; 21; 22; 23; 28; 37 y 40) (Piñuel, 2001)

Factor 3;
Influencias organizacionales: refiere a aquellos actos en la que el agresor posee sobre su víctima para lograr que esta pierda el equilibrio y el control sobre sus funciones. La víctima es

acosada frecuentemente

hasta conseguir el

propósito de retirarla del

puesto de trabajo

(1; 6; 18; 30; 31; 33; 34; 35;
38 y 39)

(Piñuel, 2001).

2.3. Población y Muestra

Población: Rodríguez (2016) refiere a la colectividad como un grupo total de personas, eventos u objetos, cuyas características son las mismas y en el cual uno está interesado en obtener algún tipo de información y así llegar a ciertas conclusiones.

Para la presente investigación se consideró el total de colaboradores de 2 instituciones del sector público del Distrito de Trujillo, las cuales son la SUNAT, y la Gerencia del trabajo sumaron un total de 1400 colaboradores.

Muestra: Novoa (2015) hace referencia que la muestra viene hacer solo una parte de la colectividad, el cual ha sido seleccionada con el objetivo de obtener información la debe llegar a ser representativa.

Para determinar el tamaño de la muestra se asumió una confianza del 95% ($Z=1.96$), un error de muestreo de 4% ($E=0.04$), y una varianza máxima ($PQ=0.25$) para asegurar un tamaño de la población ($N=437$) de las 3 instituciones del sector público.

Por tanto, la muestra estuvo conformada por 451 trabajadores de los sectores públicos los mismos que serán seleccionados aleatoriamente, de manera proporcional al grado de estudios y al género.

Muestreo:

Es de tipo no probabilístico intencional por conveniencia ya que no todos los elementos de la población entran a la investigación, se usaron criterios específicos para verificar que la muestra elegida represente correctamente a la población que queremos evaluar (Hernández, Fernández y Batista, 2010)

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Trabajadores que laboren en los sectores públicos como la Sunat y el Gobierno Regional La Libertad
- Trabajadores que respondan a todas las preguntas del Cuestionario aplicado
- Trabajadores que conformen los mandos medios en los sectores públicos como la Sunat y el Gobierno Regional La Libertad
- Trabajadores que tengan como mínimo 6 meses laborando en la empresa.

- Trabajadores con superior técnico y superior universitarios concluidos.

Criterios de Exclusión

- Excluir a trabajadores con algún tipo de discapacidad psicológica o física que impidan el desarrollo adecuada del cuestionario
- Trabajadores que no deseen formar parte de la investigación
- Trabajadores que no respondan a todas las preguntas del cuestionario
- Trabajadores que tengan menos de 6 meses laborando en la empresa.
- Trabajadores estudios superiores incompletos.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica Psicométrica:

La presente investigación evidencia de manera didáctica los análisis estadísticos y cálculos, con el fin de recolectar información importante, como lo son la administración del instrumento o test que desea calcular y diferenciar los estados psicológicos y los rasgos de las personas ya sea de manera individual o colectiva. (Alarcón, 2016).

Instrumento

El cuestionario que aplicaremos en la presente investigación es la escala de Cisneros de Mobbing Laboral. Es un cuestionario que consta de una escala que ha sido diseñada para medir los comportamientos de Mobbing Laboral, esta escala esta denominada Cisneros, el cual consta de 43 ítems sobre Mobbing Laboral o como también se le puede llamar Acoso Laboral, donde se le pide a colaborador que responda el cuestionario en el cual va colocar los números del 1 al 6 donde 1 significa (nunca) y 6 (todos los días), esto es referente al grado que los colaboradores son expuestos por el Mobbing Laboral. Es por ello que es importante mencionar que es el cuestionario de Cisneros tuvo su primera aplicación en el 2001 a colaboradores en el país de Madrid, esta aplicación se trabajó con una muestra extensa desarrollada en España, solo 1.000 cuestionarios fueron aprobados en el estudio. A continuación, veremos la forma de corrección la cual es parecida al cuestionario LIPT-60, se dice que se puede realizar tomando en cuenta tres índices importantes que son: como primero tenemos las siglas (NEAP) que es el número total de estrategias de acoso

psicológico, en el segundo tenemos las siglas (IGAP) que vendría hacer es el índice global de acoso psicológico y el tercero con las siglas (IMAP) que se denomina índice medio de la intensidad de las estrategias de acoso psicológico; entonces se dice que el primero vendría a dividir la suma de cada ítems por el cantidad de respuestas que son verdades y el segundo vendría a dividir la cantidad total de todos los ítems que son 43.

Respecto a la validez del instrumento se obtuvo mediante la correlación de la escala Cisneros ítems - test, se evidenció que las correlaciones salieron por debajo de .20 que vendría hacer (adecuado), esto se evidenció, que las cargas factoriales, en la mayor parte son entre .50 a .82 (adecuados), obteniendo valores satisfactorios en los índices de ajuste global como la razón de verosimilitud $X^2/df < 3$, asimismo los índices de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ y $PNFI > .50$, siendo aceptables para trabajar mostrando los datos correctos de la escala de Cisneros. Por otro lado, en el resultado se obtuvo un .97 en el Omega de McDonald dando a conocer la alta fiabilidad del cuestionario. (Fernández, 2014).

2.5. Procedimientos

En el presente estudio se empezó con la obtención del permiso de las entidades públicas de la Sunat y el Gobierno regional La Libertad, luego se procedió con el consentimiento informado que se le entrego a cada colaborador que desee participar; y por último se le aplico la prueba que es de Mobbing Laboral de Cisneros y la prueba de Bornout.

2.6. Métodos y Análisis de Datos

La investigación se estudió para el personal que formo parte de estas 2 instituciones del sector público del Distrito de Trujillo, como la SUNAT y el Gobierno Regional La Libertad, este procesamiento estadístico se realizó con los Software Microsoft Excel para el ingreso y control de calidad de los datos, exportándolos al IBM SPSS V.23 y su herramienta AMOS para el análisis factorial confirmatorio, así como al software libre R y su librería “MBESS” library (Monegal, 2015) para la estimación puntual e interválica. Para el análisis de los datos se inició con la evaluación de supuestos de multicolinealidad se realizó mediante la matriz de correlaciones de Pearson donde se encontró valores menores .90, y para obtener la validez se trabajó con el Análisis Factorial Exploratorio teniendo como siglas (AFE) utilizando el

método paralelo basado en el Análisis Factorial de Rangos Mínimos a través del método de rotación oblicua, Oblimín con valor delta = 0, ya que, suele producir buena convergencia y soluciones factoriales simples e interpretables (Cerna, 2016); que se demuestra aplicable por un valor medio o aceptable (.70 a .79) en el test KMO rechazando la hipótesis de correlación entre las variables en el test Bartlett evidenciando la adecuación muestral indicando ausencia de multicolinealidad, normalidad univariante mediante la media, desviación estándar y los índices de asimetría y curtosis, se encontró valores fuera del rango de -1 a 1, indicando presencia de asimetría y curtosis en la distribución de las respuestas a los ítems (Pearson & Spearman, 2015) , además de no cumplirse con el supuesto de normalidad Multivariante al encontrarse un Coeficiente de Curtosis Multivariante de 77.1, mayor a 70 (Gerbing & Anderson, 2015), decidiéndose aplicar el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), con ayuda del método de Mínimos cuadrados no ponderados (Brown, 2006) para estimar las cargas factoriales estandarizadas, los errores de medición y las correlaciones entre factores latentes. Éste método provee los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada considerando un ajuste satisfactorio si los índices de ajuste global $X^2/gl < 3$, $SRMR < .08$; si los índices de ajuste comparativo $NFI > .90$, $RFI > .90$ y si los índices de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ y $PNFI > .50$, donde se encontró cargas factoriales estandarizadas y errores de medición diferentes y no correlacionados para los ítems, indicando la no equivalencia entre ítems para medir cada factor y decidiéndose por utilizar el estadístico Omega de McDonald para estimar de forma puntual e interválica (Timmerman, 2013), al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables de .70 a .90, aunque en algunas circunstancias pueden aceptarse valores superiores a .65 (Gonzales, 2015).

La invarianza fue por medio de modelos anidados donde se han evaluado progresivamente restricciones. Si los valores de diferencia superan el .01, los modelos con restricciones (Modelo de invarianza métrica, configurar, métrica con restricciones, etc.) son tachados, se realiza la evaluación de cada índice de ajuste de manera independiente (Moya, 2014).

2.7. Aspectos Éticos

La presente investigación está desarrollada bajo los reglamentos por Normas APA y el respeto hacia la propiedad intelectual.

Así mismo para el desarrollo de este instrumento se respetó la cultura, origen, normas morales de los colaboradores a evaluar.

Por consiguiente, se decidió evaluar las pruebas de manera anónima para respetar la privacidad del usuario, así mismo haciendo entrega de un consentimiento informado para poder evaluarlos de forma voluntaria. (Vélez, 2015).

III. RESULTADOS

En la Tabla 2, se muestran las frecuencias por categoría de respuesta de 0 =Nunca a 6= Todos los días, además de los estadísticos descriptivos de los ítems de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo, útiles para verificar el cumplimiento de los supuestos de multicolinealidad mediante el rango de correlaciones entre ítems, hallándose valores entre $-.21$ a $.77$, menores a $.90$ y evidenciando ausencia de redundancia en los contenidos medidos en los ítems, asimismo se observaron índices de asimetría de 0.79 a 10.51 e índices de curtosis de -0.18 a 108.98 , superándose los valores de -1 a 1 e incumpliendo el supuesto de normalidad univariante finalmente el índice de curtosis Multivariante mostró un valor de 247.27 , superior a 70 , objetándose el ajuste a una distribución normal Multivariante en los ítems, decidiéndose aplicar el método de Mínimos cuadrados no ponderados en los Análisis Factorial Exploratorio ($n=226$) y Confirmatorio ($n=225$).

Análisis Factorial Exploratorio

En la figura 1. Se muestra en el “gráfico de sedimentación” los resultados del método paralelo basado en el Análisis Factorial de Rangos Mínimos con el que se determina extraer seis factores los cuales explican un mayor porcentaje de varianza que los demás factores con un autovalor mayor a 1 y que además se deben al azar.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos univariados y multivariados de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

Ítem	Frecuencia por categorías							Estadísticos			
	0	1	2	3	4	5	6	M	DE	g ₁	g ₂
1	41	337	57	12	0	4	0	1.12	0.67	2.15	9.70
2	185	145	77	43	0	1	0	0.96	1.00	0.79	-0.18
3	308	63	65	15	0	0	0	0.53	0.86	1.39	0.66
4	390	39	22	0	0	0	0	0.18	0.50	2.72	6.37
5	390	31	23	4	0	3	0	0.23	0.68	3.83	17.92
6	402	31	16	2	0	0	0	0.15	0.48	3.38	11.48
7	421	22	8	0	0	0	0	0.08	0.34	4.29	18.76
8	413	27	8	0	3	0	0	0.12	0.47	5.21	32.99
9	414	28	9	0	0	0	0	0.10	0.36	3.80	14.49
10	412	21	18	0	0	0	0	0.13	0.44	3.53	11.49
11	429	15	7	0	0	0	0	0.06	0.30	5.08	26.57
12	430	17	4	0	0	0	0	0.06	0.27	5.23	29.25
13	435	11	5	0	0	0	0	0.05	0.26	6.06	38.42
14	291	136	21	3	0	0	0	0.41	0.61	1.37	1.61
15	281	163	4	3	0	0	0	0.40	0.55	1.19	1.84
16	350	91	7	3	0	0	0	0.25	0.51	2.21	5.81
17	349	81	13	8	0	0	0	0.29	0.61	2.41	6.23
18	398	46	7	0	0	0	0	0.13	0.38	2.96	8.61
19	429	11	5	6	0	0	0	0.09	0.43	5.53	31.68
20	418	23	7	3	0	0	0	0.10	0.40	4.65	23.92
21	432	16	3	0	0	0	0	0.05	0.24	5.49	32.57
22	429	15	7	0	0	0	0	0.06	0.30	5.08	26.57
23	432	15	4	0	0	0	0	0.05	0.26	5.54	32.80
24	414	33	4	0	0	0	0	0.09	0.32	3.66	13.82
25	417	30	4	0	0	0	0	0.08	0.31	3.87	15.65
26	434	10	0	0	3	0	4	0.10	0.66	7.73	61.87
27	431	17	0	0	3	0	0	0.06	0.37	8.35	80.82
28	434	13	4	0	0	0	0	0.05	0.25	5.90	37.05
29	408	33	10	0	0	0	0	0.12	0.39	3.47	11.88
30	432	13	6	0	0	0	0	0.06	0.28	5.51	31.55
31	410	31	3	3	0	0	4	0.16	0.67	6.65	51.30
32	404	39	8	0	0	0	0	0.12	0.38	3.25	10.53
33	265	147	31	8	0	0	0	0.52	0.70	1.31	1.41
34	293	134	24	0	0	0	0	0.40	0.59	1.16	0.34
35	415	23	13	0	0	0	0	0.11	0.39	3.80	13.98
36	427	16	8	0	0	0	0	0.07	0.32	4.83	23.74
37	320	118	13	0	0	0	0	0.32	0.52	1.37	0.91
38	393	50	8	0	0	0	0	0.15	0.40	2.80	7.54
39	411	35	2	3	0	0	0	0.11	0.38	4.51	24.96
40	366	81	4	0	0	0	0	0.20	0.42	1.88	2.50
41	407	40	4	0	0	0	0	0.11	0.34	3.24	10.53
42	438	13	0	0	0	0	0	0.03	0.17	5.65	30.07
43	447	4	0	0	0	0	0	0.01	0.09	10.51	108.98
Curtosis Multivariante											247.27
Rango de Correlaciones entre ítems											-.21 a .77

Nota: M=Media; DE= Desviación estándar; g₁= Asimetría; g₂= Curtosis

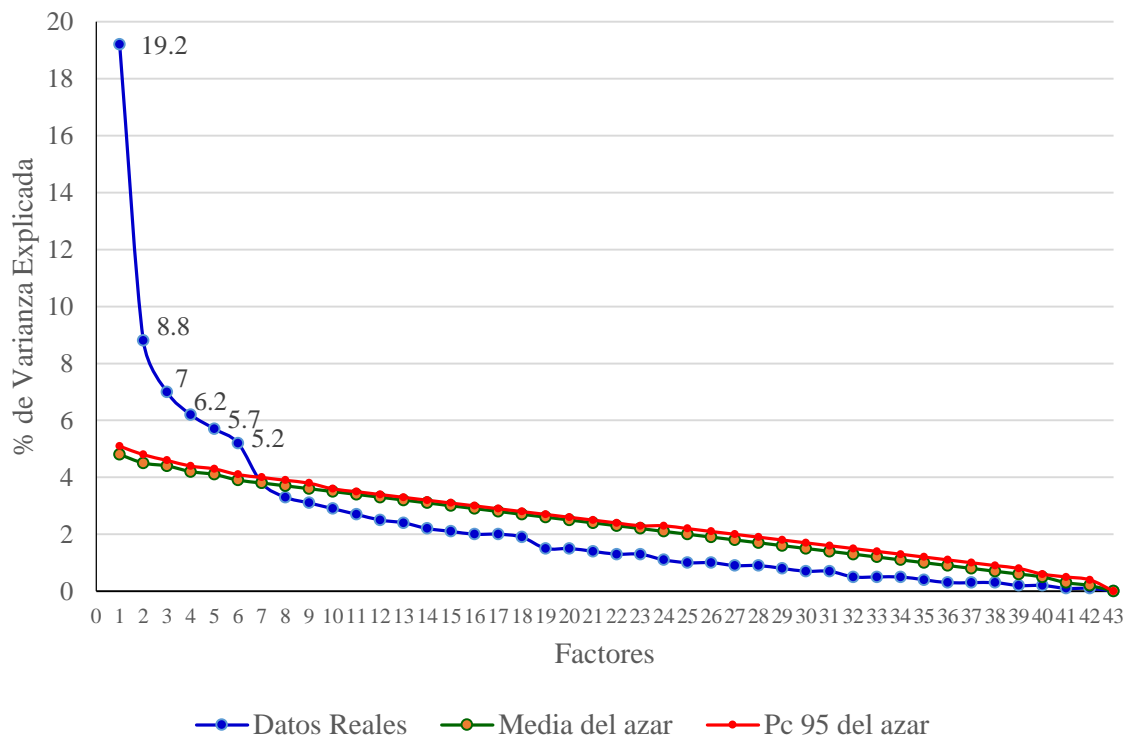


Figura 1. Método Paralelo basado en A. F. de Rangos Mínimos

En la Tabla 3, se presenta la Matriz factorial rotada resultante del Análisis Factorial Exploratorio que se demuestra aplicable por un valor medio o aceptable (.70 a .79) en el test KMO y rechazándose la hipótesis de nulidad de ausencia de correlación entre las variables en el test de Bartlett (1950), evidenciando la adecuación muestral de los indicadores analizados. Asimismo, se muestran las comunalidades h^2 y las cargas factoriales a_{ik} mayores a .300. Luego, al realizar el AFE con los 43 ítems, se selecciona el método de mínimos cuadrados no ponderados como lo sugiere Brown (2006) ante el incumplimiento de los supuestos de Normalidad Univariante y Multivariante, además el método de rotación oblicua, Oblimín, con valor delta = 0, ya que, suele producir buena convergencia y soluciones factoriales simples e interpretables. Encontrándose una estructura de seis factores que explican un 52.1% de la varianza total del test, identificándose también cargas factoriales no relevantes ($a_{ik} < .300$) para ningún factor en los ítems 2, 4, 25, 34, 36 y 43; ítems complejos con cargas factoriales mayores a .300 en más de un factor en los ítems 22, 30 y 38 y comunalidades bajas o no relevantes ($h^2 < .300$) en los ítems 3, 8, 10, 15, 16, 32, 35, 42.

Tabla 3

Matriz factorial rotada de los 43 ítems iniciales de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

Ítem	Cargas Factoriales (a_{ik}) por Factor						h^2
	A	B	C	D	E	F	
12	.844						.789
23	.767						.716
22	.678					.402	.681
24	.674						.593
11	.656						.700
41	.626						.519
7	.549						.591
6	.508						.395
15	.402						.253
34	-	-	-	-	-	-	.137
26		.814					.807
13		.813					.768
31		.812					.791
10	.433	.443					.204
8		.344					.173
5			.673				.480
39			.577				.424
9			.574				.465
18			.557				.460
16			.370		.351		.222
1			.366				.323
32			.357			.315	.259
2	-	-	-	-	-	-	.141
27				.808			.656
28				.743			.557
30				.616		.439	.600
29	.462			.541			.566
25	-	-	-	-	-	-	.159
36	-	-	-	-	-	-	.126
4	-	-	-	-	-	-	.128
37					.766		.661
14					.673		.559
40					.583		.495
33					.510		.298
38	.305				.391		.351
17					.390		.253
35	.317				.367		.155
43	-	-	-	-	-	-	.036
20						.619	.625
21						.606	.374
19						.584	.680
42	.346					.391	.217
3	.311					.320	.268
% Varianza Explicada	19	8.8	7	6.2	5.7	5.2	52.1
Test Bartlett	$X^2 =$	11122.8	($p <$.001)		KMO= $$.743

Nota: h^2 : Comunalidades; KMO: Kaiser-Meyer y Olkin. X^2 : Chi cuadrado; p : Significancia

En la Tabla 4, al eliminarse los ítems con comunalidades y cargas factoriales no relevantes y los ítems complejos para obtener una solución con la mejor estructura simple. Se obtuvo la Matriz factorial rotada de los 26 ítems finales mostrada en la Tabla 3, donde también se cumple de forma aceptable con las medidas de adecuación muestral de los indicadores y mediante el método extracción de mínimos cuadrados no ponderados y rotación Oblimin se logra una estructura de seis factores que explica un 66.6% de la varianza total del test, con cargas factoriales a_{ik} de .421 a .903 y comunalidades h^2 de .306 a .975.

Tabla 4

Matriz factorial rotada de los 26 ítems finales de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

Ítem	Cargas factoriales (a_{ik})Factor						h^2
	A	B	C	D	E	F	
12. Impedir seguridad	.848						.796
23. Desestabilización	.805						.740
24. Menosprecio	.717						.619
11. Tareas peligrosas	.627						.745
41. Inducir errores	.572						.465
7. Trabajos absurdos.	.558						.630
6. Inactividad forzada	.481						.377
26. Criticas vida personal		.903					.975
31. Ridiculización		.849					.795
13. Perjuicios Personales		.829					.835
14. Prohibición en la comunicación con los compañeros			.765				.641
37. Reducción de Plazos			.763				.622
40. Desmoralizar			.577				.442
33. Privar de información			.545				.355
17. Acusación Sistemática			.431				.326
1. Restricción comunicación			.421				.306
5. Evaluación sesgada				.654			.445
39. Desvalorización del esfuerzo				.611			.456
9. Tareas rutinarias				.585			.388
18. Amplificación de errores				.567			.453
27. Amenazas en persona					.836		.705
28. Amenazas por escrito					.748		.567
29. Gritos					.462		.534
20. Amenazas uso disciplinario						.717	.747
21. Medidas de aislamiento						.693	.482
19. Humillaciones						.549	.611
% Varianza Explicada	23.8	11.9	10.1	8.6	6.8	5.4	66.6
Test Bartlett	$X^2 =$	6888.4		($p < .001$)		KMO=	.744

Nota: h^2 : Comunalidades; KMO: Kaiser-Meyer y Olkin. X^2 : Chi cuadrado; p : Significancia

En la Tabla 5, se detalla la matriz de coeficientes estandarizados de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo, donde se presentan los valores estandarizados de las cargas factoriales con valores entre .53 a .89 y correlaciones entre los factores latentes de -.05 a .55 y errores de medida de .28 a .79 y sin errores correlacionados, caracterizando a un modelo de medición congénico como se muestra gráficamente en la Figura 2.

Tabla 5

Matriz de coeficientes estandarizados de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

Ítem	Cargas Factoriales Estandarizadas						r ²
	A	B	C	D	E	F	
6	.62						.39
7	.67						.45
11	.72						.52
12	.85						.72
23	.81						.66
24	.76						.58
41	.60						.36
13		.82					.68
26		.85					.72
31		.89					.79
1			.53				.28
14			.68				.46
17			.58				.33
33			.53				.28
37			.75				.56
40			.62				.39
5				.68			.46
9				.66			.43
18				.57			.33
39				.53			.29
27					.75		.56
28					.81		.66
29					.56		.31
19						.69	.47
20						.81	.65
21						.60	.36
A							
B	.19						
C	.38	-.05					
D	.36	.23	.25				
E	.29	.15	-.01	.20			
F	.39	.55	.12	.18	.02		

Nota:

r²: Correlación múltiple al cuadrado

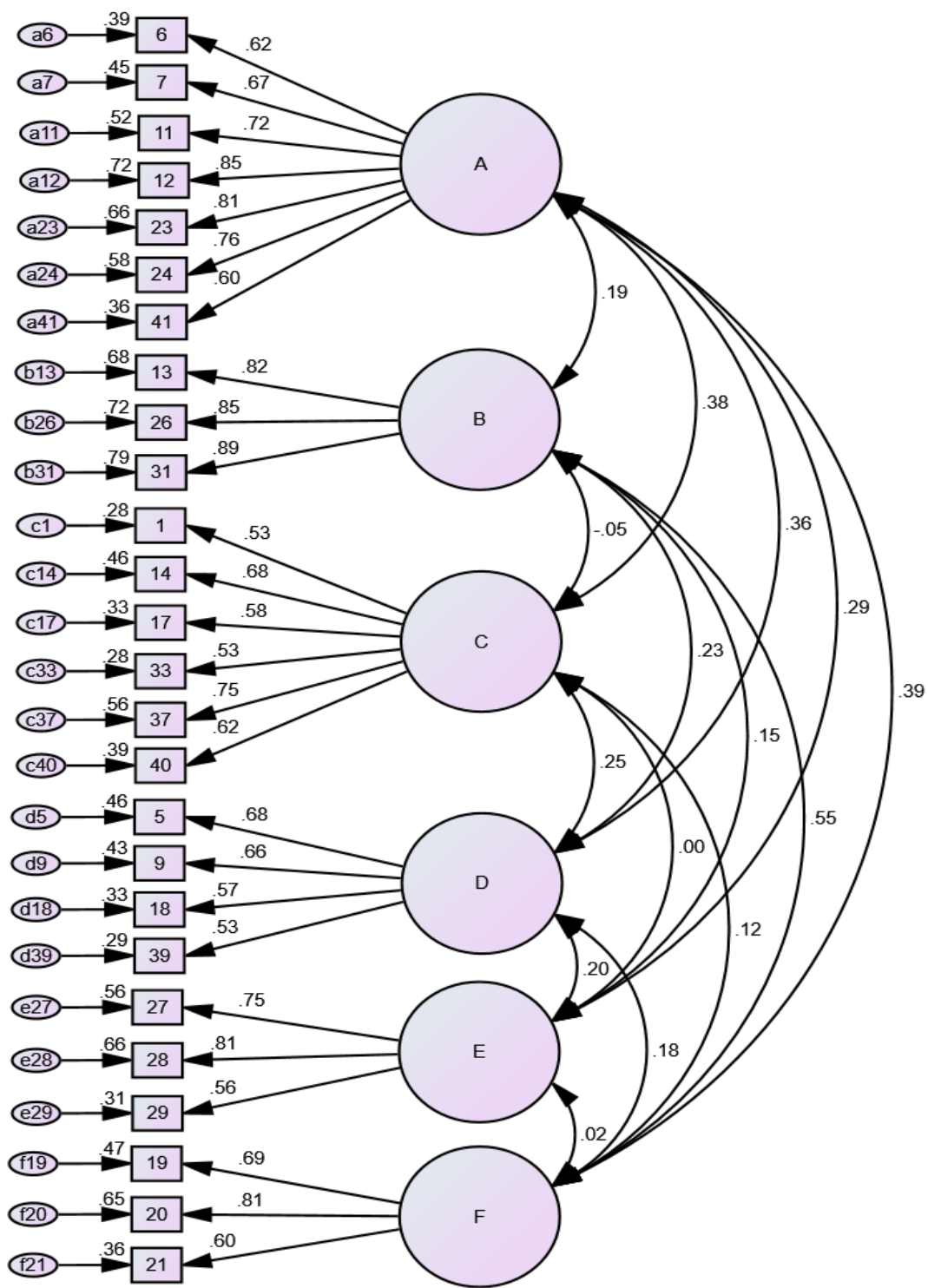


Figura 2. Diagrama de senderos de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

En la Tabla 6, se denotan los índices de ajuste del modelo de seis factores relacionados de la Escala de Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del distrito Trujillo, encontrándose valores satisfactorios en los índices de ajuste global como la razón de verosimilitud $X^2/gl < 3$, raíz media residual estandarizada $SRMR < .08$ los índices de ajuste comparativo normado $NFI > .90$ y relativo $RFI > .90$, asimismo los índices de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ y $PNFI > .50$

Tabla 6

Índices de ajuste de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

Modelo	Ajuste Global		Ajuste Comparativo			Ajuste Parsimonioso	
	X^2/gl	SRMR	GFI	NFI	RFI	PGFI	PNFI
6FR	2.92	.061	.917	.911	.906	.758	.741

Nota:

X^2/gl : Razón de verosimilitud
 SRMR: Raíz media residual estandarizada
 GFI: Índice de bondad de ajuste
 NFI: Índice de ajuste normado
 RFI: Índice de ajuste relativo
 PGFI: Índice de bondad de ajuste parsimonioso
 PNFI: Índice de ajuste normado parsimonioso

En la Tabla 7, se presenta la evidencia de validez convergente y discriminante de la estructura interna de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo. En cuanto a la convergencia de los indicadores, se observa una varianza media extraída mayor a .50 en los factores A, B, E, y F y menor a .50 en los factores C y D. Por otro lado, se observa en la diagonal de la matriz una raíz de la varianza media extraída mayor a las correlaciones entre los factores latentes, asimismo los valores de la Máxima varianza compartida MSV son menores a la varianza media extraída AVE, evidenciando que los seis factores guardan mayor relación con sus propios indicadores que con otros factores.

Tabla 7

Validez convergente y discriminante de la estructura interna de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

Factores	V. Convergente		V. Discriminante					
	AVE	MSV	A	B	C	D	E	F
Restricción- Personal	.53	.15	.73					
Humillación- Personal	.73	.31	.19	.85				
Restricción- Profesional	.38	.15	.38	-.05	.62			
Humillación- Profesional	.38	.13	.36	.23	.25	.61		
Agresiones	.51	.09	.29	.15	-.01	.20	.71	
Exclusión- Social	.50	.31	.39	.55	.12	.18	.02	.70

Nota:

AVE: Varianza Media Extraída

MSV: Máxima Varianza Compartida

En la Tabla 8, se detalla la evidencia de validez convergente con un constructo externo entre los factores de la Escala de Mobbing Laboral y el Inventario de Burnout en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo, hallándose una correlación inversa y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre los factores A, C y F con el Cansancio Emocional, entre los factores B, D y F con la Despersonalización y entre los factores B, E y F con la Realización Personal, también una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el factor C con la Realización Personal del Inventario de Burnout en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.

Tabla 8

Validez convergente entre los factores de la Escala de Mobbing Laboral y el Inventario de Burnout en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo.

Factores de Mobbing Laboral	Burnout					
	Cansancio Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	r_s	p	r_s	p	r_s	p
Restricción- Personal	-.10*	.040	-.02	.706	-.08	.108
Humillación- Personal	.07	.158	-.13**	.005	-.11*	.021
Restricción- Profesional	-.15**	.001	.09	.062	.11*	.017
Humillación- Profesional	-.08	.089	-.10*	.042	.01	.767
Agresiones	.02	.613	-.13**	.006	-.16**	.001
Exclusión- Social	-.11*	.024	-.08	.108	-.10*	.028

Nota:

r_s : Coeficiente de correlación de Spearman

p : Significancia

** $p < .01$

* $p < .05$

En la Tabla 9, se presentan la estimación puntual e intervalica de los estadísticos de confiabilidad Omega de McDonald con valores entre .704 a .890 y el Coeficiente H de Hancock y Mueller (2008) con valores entre .713 a .901.

Tabla 9

Índices de confiabilidad de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo

Factores	Omega de McDonald		Coeficiente H
	ω	IC95%	
Restricción - Personal	.885	.874 .896	.901
Humillación - Personal	.890	.891 .889	.894
Restricción- Profesional	.786	.776 .796	.801
Humillación- Profesional	.704	.700 .708	.713
Agresiones	.752	.726 .778	.783
Exclusión - Social	.743	.722 .764	.769

Nota:

ω : Coeficiente Omega de McDonald

IC95%: Intervalo de confianza al 95% del coeficiente Omega

H: Coeficiente H de Hancock y Mueller

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las evidencias de validez y confiabilidad de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral con una muestra de 451 trabajadores del sector público Gobierno Regional la Libertad y la SUNAT. Piñuel (2001) refiere que el mobbing es una persistencia de conductas de acoso, produciendo miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, dicho maltrato psicológico se produce con frecuencia en tiempos prolongados establecidos o durante años, pero también hace mención a un maltrato verbal y físico que el colaborador recibe de sus compañeros de trabajo, ya sean trabajadores e cargos superiores o de cargos del mismo rango. Cumpliendo con la finalidad el agresor de retirar a la persona de su puesto de trabajo o agredirla, destruyéndola psicológicamente. Como consecuencia de esta problemática al hablar de mobbing podemos hacer referencia a la falta de respeto hacia los derechos y a la dignidad del colaborador, sobre pasando los límites generando un problema mayor a la organización, así como se evidencia que un 69% del personal de SUNAT recibió agresión por parte de sus jefes siendo el área de secretaria ejecutiva y por otro lado, tenemos al Gobierno Regional la Libertad con un 72% que sufren los trabajadores de acoso laboral en las diferentes áreas como administración y producción colocando en peligro la labor de la persona como su ambiente de trabajo.

Por consiguiente, se observa los siguientes resultados en el primer objetivo específico que es determinar los factores que explican el mobbing laboral mediante el análisis factorial Exploratorio mediante la escala de Cisneros, se dice que “este propone restricciones más determinantes, dado que reporta soluciones únicas con pocas probabilidades de transformación, cuanto mayor datos existan mayor será el número de restricciones de la solución factorial” (Pérez & Medrano 2010). Es así, que para poder obtener el AFE se trabajó con la mitad de la muestra (n=226) como lo sugiere Brown (2006) con respecto al rango de correlaciones entre ítems, se halló valores entre -.21 a .77, menores a .90 y evidenciando ausencia de redundancia en los contenidos medidos en los ítems (Arias, 2008), es por ello que al realizar este proceso con los 43 ítems, se selecciona el método de mínimos cuadrados no ponderados ante el incumplimiento de los supuestos de Normalidad Univariante y Multivariante, además el método de rotación oblicua, Oblimín, con valor delta = 0, Encontrándose una estructura de seis factores que explican un 52.1% de la varianza

total del test, identificándose también cargas factoriales no relevantes ($a_{ik} < .300$) para ningún factor en los ítems 2, 4, 25, 34, 36 y 43; ítems complejos con cargas factoriales mayores a .300 en más de un factor en los ítems 22, 30 y 38 y comunalidades bajas o no relevantes ($h^2 < .300$) en los ítems 3, 8, 10, 15, 16, 32, 35, 42. Al eliminarse los ítems con comunalidades y cargas factoriales no relevantes y los ítems complejos se obtuvo la matriz factorial rotada de los 26 ítems finales, mediante el método extracción de mínimos cuadrados no ponderados y rotación Oblimin se logra una estructura de seis factores que explica un 66.6% de la varianza total del test, con cargas factoriales a_{ik} de .421 a .903 y comunalidades h^2 de .306 a .975. Sin embargo, Gonzales (2015) en su investigación que tuvo por objetivo determinar las propiedades psicométricas de la escala de Mobbing de Cisneros en Venezuela, cuya población fue administrativos obteniendo como resultados una varianza explicada de 64.4%, donde fueron descartados ítems con cargas factoriales de .35, siendo estos resultados muy cercanos y favorables a nuestra investigación para poder obtener una mejor estructura que se ajuste a nuestra población pertenecientes a entidades públicas.

Para el segundo objetivo específico que es respecto a la Validez basadas en la estructura Interna a través del análisis factorial Confirmatorio trabajada con la muestra restante ($n=225$) como lo sugiere Brown (2006), el cual se estimó mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados donde se detalla la matriz de coeficientes estandarizados teniendo como cargas factoriales valores entre .53 a .89 y correlaciones entre los factores latentes de -.05 a .55 y errores de medida de .28 a .79 y sin errores correlacionados, caracterizando a un modelo de medición congenérico (Raykoy, 1997). Encontrándose valores satisfactorio de los índices de ajuste global como la razón de verosimilitud $X^2/gl < 3$, raíz media residual estandarizada $SRMR < .08$, los índices de ajuste comparativo normado $NFI > .90$ y relativo $RFI > .90$ asimismo los índices de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ y $PNFI > .50$, siendo aceptables para trabajar este modelo teórico con la población de los trabajadores del distrito público. Como hace mención Fernández (2014) en la investigación que realizó con trabajadores del sector público de distintos grados de estudio obteniendo como resultados cargas factoriales entre .50 a .82 y valores satisfactorios de índices de ajuste global < 3 e índices de ajustes parsimonioso $> .50$ siendo estos resultados aceptables en relación con nuestra investigación para trabajar mostrando datos correctos de la escala de Cisneros.

Así mismo tenemos el tercer objetivo que es reportar la evidencia de validez basada en la relación con otras variables que en cuanto a la convergencia se observa que en la validez convergente y discriminante de la estructura interna de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo se observa que en cuanto a la convergencia de los indicadores, se observa una varianza media extraída mayor a .50 en los factores A, B, E, y F y menor a .50 en los factores C y D. Por otro lado, se observa en la diagonal de la matriz una raíz de la varianza media extraída mayor a las correlaciones entre los factores latentes, asimismo los valores de la Máxima varianza compartida MSV son menores a la varianza media extraída AVE, evidenciando que los seis factores guardan mayor relación con sus propios indicadores que con otros factores. Así mismo se detalla que en la evidencia de validez convergente con un constructo externo entre los factores de la Escala de Mobbing Laboral y el Inventario de Burnout en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo, hallándose una correlación inversa y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre los factores A, C y F con el Cansancio Emocional, entre los factores B, D y F con la Despersonalización y entre los factores B, E y F con la Realización Personal, también una correlación directa y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el factor C con la Realización Personal del Inventario de Burnout en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo. De igual forma tenemos a Narro (2017) en cuya investigación obtuvo como resultados que en las evidencias convergentes sus indicadores guardan relación con las dimensiones, obteniendo una validez de constructo mediante la correlación ítem-test, donde los ítems que pertenecen a la escala general sus valores superaron el mínimo requerido de .30, oscilando entre .41 y .60, estos ítems apuntan a medir el índice global del cuestionario asimismo se encontró evidencias de la consistencia interna del instrumento mediante el método correlación ítem test, y que mostraban correlaciones de moderadas a altas que van de .30 a .87.

Po otro lado en el cuarto objetivo que es detectar la confiabilidad por consistencia interna el cual presentan la estimación puntual e interválica de los estadísticos de confiabilidad Omega de McDonald con valores entre .704 a .890 y el Coeficiente H de Hancock y Mueller (2008) con valores entre .713 a .901, lo que nos indica que si otros investigadores desearan corroborar los resultados existe un 95% de posibilidades que los resultados de la nueva investigación varíen dentro de este rango. Así mismo tenemos a Piñuel (2016)

que en su investigación obtuvo como resultados una varianza con un total de 72.03% y las cargas factoriales, dio como resultados de .22 lo que indica adecuado para la aplicación de la prueba, y se logró obtener un .97 en la confiabilidad Omega el cual fue presentando con una significancia en la prueba alcanzando un valor mayor de .80.

Finalmente se dice que todos los resultados obtenidos han sido favorables y muy importantes para nuestra investigación, ya que estos pueden servir de antecedentes teniendo en cuenta los resultados, como también puede dar fiabilidad a que la prueba sea evaluada en la ciudad de Trujillo en empresas donde se ve el índice de este problema que es el Mobbing Laboral.

V. CONCLUSIONES

- _ Para el análisis factorial Exploratorio se obtuvo una estructura de seis factores que explica un 66.6% de la varianza total del test, donde se presentan los valores estandarizados de las cargas factoriales con valores entre .53 a .89 siendo aceptables para trabajar.

- _ Con respecto al análisis factorial confirmatorio se analizaron los índices de ajuste global como la razón de verosimilitud $X^2/df < 3$, raíz media residual estandarizada $SRMR < .08$, el índice de ajuste comparativo normado $NFI > .90$ y relativo $RFI > .90$ asimismo el índice de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ y $PNFI > .50$, siendo aceptables para trabajar este modelo teórico con la población de los trabajadores del distrito público.

- _ Con respecto, a la validez convergente con otras variables se evidencia que los seis factores guardan relación con sus propios indicadores que con otros factores. Es así que con un constructo externo entre los factores de las variables a estudiar se halló una correlación inversa y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre los factores A, C y F con el Cansancio Emocional, entre los factores B, D y F con la Despersonalización y entre los factores B, E y F con la Realización Personal.

- _ Finalmente, para esta investigación se trabajó con el coeficiente Omega de McDonald conteniéndose un índice de confiabilidad con valores entre .704 a .890 es decir el instrumento es confiable y correlaciones entre los factores latentes de -.05 a .55 y errores de medida de .28 a .79 y sin errores correlacionados.

VI. RECOMENDACIONES

- _ Realizar investigaciones de la variable Mobbing Laboral en colaboradores que laboren en las entidades públicas, con la estructura propuesta en esta investigación para así lograr obtener una mayor información acerca de las propiedades psicométricas de la Escala Cisneros de Mobbing laboral y así poder aumentar la confiabilidad al aplicar este instrumento en otras ciudades.

- _ Se debe tener en cuenta la aplicación de esta prueba, para diagnósticos grupales, en organizaciones, y poder intervenir de tal manera que el Mobbing Laboral se vaya erradicando poco a poco.

- _ Se recomienda a las futuras investigaciones realizar otro método para obtener la confiabilidad del cuestionario de Cisneros, como por ejemplo el test-retest para determinar si el instrumento mide de manera consistente de una ocasión a la otra.

VII. REFERENCIAS:

- Aguilar, J. (2013). *Mobbing Laboral, causas y consecuencia*. México: S.A de C.V
- Alarcón, P. (2016). Conductas internalizantes y externalizantes en trabajadores. Perú:
Revista Liberabit, 8(2), 34-37
- Aubete, A. (2014). *EL último libro sobre discriminación*. (1°ed.). Argentina: Editorial Dunken
- Ausfelder, L. (2010). *¿Existe el Mobbing Laboral?*. Argentina: Edt. S.A de C.V.
- Bartlett A. (1950). *Aspectos del Acoso Laboral*. Madrid: CSIC.
- Berejo, L. (2014). El acoso laboral o mobbing. *Revista de Psicología*, 10(2), 94-120.
Recuperado de: <http://betaniapsicologia.com/2014/07/el-acoso-laboral-omobbing.html>.
- Brown, L. (2006). *Consecuencias del Acoso Laboral*. Argentina: Hill de C.V.
- Castañeda, M. (2014). *Estrategias para evitar el Mobbing Laboral*. Argentina: Edt. Coveñas S.A.C.
- Cerna, L. (2016). *¿Qué significa convergente y divergente en una investigación?*. Argentina: Edt. S.A de C.V
- Cisneros, J. (2015). *El acoso moral en relación de trabajo*. Lima: Editorial Palestra Editores.
- Charlie, K. (2015). *Workplace Harassment*. España: Macmillan Publisher S.A.
- Diaz, C. (2016). *Causas del Mobbing Laboral*. Argentina: S.A de C.V Santillana.
- Einerser, S. (2016). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Fernández, T. (2014). *Propiedades Psicométricas de Mobbing Laboral en los trabajadores administrativos*. (Tesis para obtener el grado de Licenciatura). Perú: Edt. Palestra.
- Fidalgo, M. (2014). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático. *Revista de Psicología*, 10(2), 32-45. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf>.
- France, M. (2016). *Violencia laboral y desamparo institucional aprendido*. Argentina: *Revista de Psicología*, 9(1), 74-98.

- García, H. (2015). *Mobbing Laboral*. Uruguay: Edt. Maria Trinidad S.A.C.
- Gerbing, D. & Anderson, J. (2015). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessment. España: *Journal of Marketing Research*.25(2), 186-192.
- Gonzales, A. (2015). *Mobbing volviendo a vivir*. (1ºed.). España: Editorial Paidós
- Gonzales, D. (2016). *Evidencia de validez y confiabilidad de la escala de Mobbing laboral de Cisneros en personal administrativo*. (Título para el grado de Licenciatura). Chile: Pearson PLC.
- Gonzales, L. (2015). *Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala Cisneros de Mobbing laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad*: (Título para el grado de Licenciatura. Venezuela: Palestra Editores S.A.C.
- Góngora, J. & Rivas, P. (2002). *El acoso moral en la relación de trabajo*. Lima: Editorial Palestra Editores.
- Grados, T. (2016). *Erradicando juntos el Mobbing Laboral*. España: Edt. Norma S.A.C.
- Hancock, J. & Mueller, M. (2008). *Reescrituras del Acoso Laboral*. Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Hernández, M. (2016). *Causas del Mobbing Laboral*. Venezuela: Edt. Saraiva.
- Hernández, R., Fernández, C. & Batista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jacob, J. (2016). *Consequences of Mobbing*. Uruguay: Edt. Conde Nast.
- Leymann, H. (2015). *Como probar las Hostilidad Laboral*. (1ªed.). Paris: Editorial Seuil.
- Monegal, M. (2015). *Introducción al SPSS: Manipulación de datos y estadística descriptiva*. (1ºed.). Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona
- Montero, L. & León, M. (2007). *Tipos y Diseños de Investigación*. Mexico: Edt. S.A de C.V.
- Moya, R. (2014). *Estadística Descriptiva*. Lima: San Marcos.
- Namakforoosh, N. (2005). *Metodología de la Investigación*. (4ªed.). México: Prentice Hall.

- Narro, K. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario de acoso laboral en colaboradores de una entidad gubernamental*. (Título para obtener el grado de Licenciatura). Chimbote.
- Novoa, D. (2015). *Población y Muestreo*. Chile: Hill- Grall.
- Organización Mundial de la Salud (OMS 2016). *Porcentajes de Mobbing Laboral*. Perú: Santillanas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT 2016). La violencia en el trabajo: un problema mundial. *Revista de Psicología*, 9(2), 108-112. Recuperado el 12 de 06 de 2017, de Promover el empleo, proteger a las personas: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media centre/presreleases/WCMS_008502/lang--es/index.htm.
- Piñuel, I. (2001). *La escala de Cisneros para evaluar Mobbing*. (1ªed.). España: Editorial PAIDÓS
- Piñuel, I. (2016). *Propiedades psicométricas de la escala de Mobbing Laboral en el personal administrativos de una empresa pública*. (Título para obtener el grado de Licenciatura). Chile: Editorial PAIDÓS.
- Pearson, K. & Spearman, E. (2015). *Metodología*: España: Edt. U.S.A de C.V.
- Perez, k. & Medrano, C. (2010). *Mobbing Laboral y sus causas*. Chile: SAC.
- Pérez, N. (2016). *Importancia de evitar el Mobbing Laboral*. Venezuela: Edt. Mega Editores S.A.C.
- Pereda, G. (2014). *¿El Mobbing Laboral me puede matar?.* Argentina: Edt. San Marcos S.A.C.
- Raykoy, J. (1997). *Acoso Laboral*. Mexico: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha
- Riquelme, A. (2015). *Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3091/309124894003.pdf>
- Rodríguez, J. (2016). *Población en las investigaciones*. México: Edt. Paidós.
- Sánchez, Z. (2017). *Como probar la hostilidad laboral*. (1ºed.). Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

Timmerman, M. (2013). On the reliability of categorically scored examinations. *Journal of Educational Measurement*, 41(3), 193-204.

Thomas, X. (2015). *Cases of labor harassment*. Chile: Edt. Special Book Services.

Vélez, H. (2015). *Aspectos Éticos para las investigaciones*. Perú: Edt. Santillana

Zabala, F. (2008). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es explicar a los participantes acerca de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella.

La presente investigación es conducida por las alumnas Correa Espinoza, Carla y Rojas López, Keyla, de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Trujillo. La meta de este estudio es contar un instrumento adaptado y confiable para el Distrito de Pataz que mida Mobbing Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. La aplicación de los instrumentos de investigación tomará aproximadamente de 20 – 30 minutos.

Tengo entendido, de acuerdo a lo que se me ha explicado, que, si tengo alguna duda sobre este estudio, puedo hacer preguntas en cualquier momento durante mi participación. Igualmente, puedo retirarme en cualquier momento sin que eso me perjudique en ninguna forma. Si algunas de las preguntas me parecen incómodas, tengo el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderles.

Yo..... Jhadira Bocanegra Moran

.....Con

DNI. 43773413 Acepto participar voluntaria e informada mente en la investigación señalada.

.....


Firma del del participante

.....


Firma del investigador

FICHA DE TAMIZAJE

A continuación, se le presenta ciertas preguntas las cuales debe marcar con una X en SI o NO dependiendo sea su respuesta.

PREGUNTA	SI	NO
1. ¿Mantienes una buena relación con tus jefes superiores y compañeros de trabajo?		
2. ¿Recibes apoyo u orientación por parte de tus jefes al momento de realizar tus actividades?		
3. ¿Cuándo hay reuniones de trabajo, tus compañeros te permiten expresar tus ideas libremente?		
4. ¿Te han sobrecargado de funciones que no te competen?		
5. ¿Supervisan tu trabajo de manera constante, generándote incomodidad?		
6. ¿Te brindan las herramientas necesarias para la realización de tus actividades?		
7. ¿Tus compañeros te invitan a actividades o reuniones de trabajo?		
8. ¿Consideras que te sobrecargan de actividades para evitar que tengas tiempo de interactuar con tus compañeros?		
9. ¿Te hacen saber las cosas que estás haciendo mal o esperan a que tu supervisor te sancione?		
10. ¿Te has sentido humillado por parte de tus compañeros, frente a alguna actividad?		
11. ¿Te sientes presionado con las actividades que te asigna tu jefe?		
12. ¿Respetan tus horas libres?		
13. ¿Te han interrumpido alguna vez de manera brusca, cuando estabas expresando tu opinión?		

LA ESCALA CISNEROS
FERNANDEZ (2014)

SEXO:

EDAD:

CARGO:

TIEMPO LABORANDO:

ESCALA CISNEROS

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico (ver lista pregunta 1 a 43) se han ejercido contra Ud.?

Señale, en su caso, quien son el/los autores/es de los hostigamientos recibidos

1. Jefes o supervisores
2. Compañeros de trabajo
3. Subordinados

Señale, en su caso, el grupo de frecuencia con que se produce esos hostigamientos

- 0 Nunca
- 1 Pocas veces, al año o menos
- 2 Una vez al mes a menos
- 3 Algunas veces al mes
- 4 Una vez a la semana
- 5 Varias veces a la semana
- 6 Todos los días

Comportamientos	Autor/es	Frecuencia del Comportamiento							
		0	1	2	3	4	5	6	
1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él.									
2. Me ignora, me excluye o me hacen el vacío, finge no verme o me hacen "invisible"									
3. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme									
4. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios y mi ética.									
5. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada									
6. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia									
7. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido.									
8. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias									
9. Me asigna tareas rutinarias o sin valor o interés alguno									
10. Me abruma con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada.									
11. Me asigna tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito.									

12. Me impiden que adopten las medidas de seguridad necesaria para realizar mi trabajo con la debida seguridad.									
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente									
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo.									
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga.									
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos									
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo									
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes.									
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros									
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.).									
21. Intentan aislarne de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos.									
22. Distorsionan malintencionadamente lo que o hago en mi trabajo									
23. Se intentan buscarme las cosquillas para “hacerme explotar”.									
24. Me menosprecian personalmente o profesionalmente									
25. Hacen burla de mi o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.									
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal									
27. Recibo amenazas verbales mediante gastos intimidatorios									
28. Recibo amenazas por escrito o teléfono en mi domicilio.									
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme.									
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme.									
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca a mi									
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de manera malintencionada									

33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo									
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.									
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi imagen o reputación									
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo									
37. Me asignan plazos de ejecución o cargos de trabajos irrazonables									
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada									
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional.									
40. Intentan persistentemente desmoralizarme.									
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera mal intencionada.									
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma mal intencionada para intentar “pillarme en algún renuncia”.									
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas									

**CUESTIONARIO DE CANSANCIO EMOCIONAL, DESPERZONALIZACION Y
REALIZACION PERSONAL**

MARCA CON UNA "X" LA OPCION QUE DEFINA MEJOR COMO SE SIENTE EN GENERAL EN EL TRABAJO

PREGUNTAS	NUNCA	ALGUNAS VECES	SIEMPRE
1. Me siento desanimado por mi trabajo	1	2	3
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	1	2	3
3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar	1	2	3
4. Me doy cuenta cómo se siente las personas	1	2	3
5. Creo que hartó a algunas personas como si fuera objetos	1	2	3
6. Me cuesta adaptarme al trabajo en equipo	1	2	3
7. Entiendo con facilidad los problemas de la gente	1	2	3
8. Me siento desgastado por mi trabajo	1	2	3
9. Creo que apoyo positivamente con mi trabajo al crecimiento de la empresa	1	2	3
10. Me he vuelto duro con la gente desde que realizo este trabajo	1	2	3
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me vuelva impaciente	1	2	3
12. Me siento muy activo	1	2	3
13. Me siento mal cuando no termino las labores del día	1	2	3
14. Creo que estoy trabajando demasiado	1	2	3
15. Me preocupa lo que le ocurre a la gente	1	2	3
16. Trabajar en equipo me produce estrés	1	2	3
17. Puedo crear fácilmente un ambiente agradable.	1	2	3
18. Me siento motivado después de trabajar con mis compañeros	1	2	3
19. He conseguido muchas cosas útiles de mi trabajo	1	2	3
20. Me siento acabado	1	2	3
21. En mi trabajo trato los problemas de mis compañeros con mucha calma	1	2	3
22. Siento que la gente me culpa por algunos de sus problemas	1	2	3



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Carla Eslobgui Correa Espinoza, identificado con DNI N° 70034238, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencias de Validez y confiabilidad de la Escala Cismenos de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del distrito de Trujillo" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

[Handwritten Signature]

FIRMA

DNI: 70034238

FECHA: 30 de Septiembre del 2019.



Revisó: [Signature] Vicerrectorado de Investigación / [Signature] / Responsable del SGC / Aprobó: [Signature] Rectorado PERU

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
 Versión : 10
 Fecha : 10-06-2019
 Página : 1 de 1

Yo Keyla Soledad Rojas López, identificado con DNI N° 73641725, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Evidencias de Validez y Confiabilidad de la Escala Cisneros de Mobbing Laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI: 73641725

FECHA: 30 de Septiembre del 2019.



Revisó [Signature] Vicerrectorado de Investigación / [Signature] / [Signature] / Responsable del SGC / Aprobó [Signature] Rectorado

NOTA: Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA.