



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Evidencias de validez del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo”

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

**AUTORA:**

Br. Donna Michelle Carbajal Blanco

**ASESORES:**

Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado

Dra. Nancy Cecilia Romero Vásquez

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Psicometría

**Trujillo – Perú**

**2018**

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Donna Michelle Carbajal Blanco, identificado con DNI N° 73791021 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 del cuestionario de acoso en el trabajo el personal de la ciudad 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:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Donna Michelle Carbajal Blanco*

FIRMA

DNI: 73791021

FECHA: 10 de febrero del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dra. Azabache Alvarado, Karla  
Presidente de jurado

---

Dra. Romero Vásquez, Cecilia  
Secretario de jurado

---

Mg. Ventura León, José Luis  
Tercer miembro de jurado

## DEDICATORIA

*A mi Madre, Violeta, que con tanto esfuerzo y sacrificio pudo formarme en una profesional, gracias por amarme y creer en mí siempre.*

A mi Mamá Rosa, por apoyarme en cada etapa de aprendizaje.

A mi padre, hermanos y familia, les agradezco por su amor y confianza incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a los Directivos del Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo, por su autorización para aplicar las evaluaciones al personal operario de cada área de trabajo.

Así también, mi gratitud a cada uno de los colaboradores que participaron en esta evaluación, que a pesar de su larga jornada laboral estaban dispuestos a brindarme su apoyo.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Donna Michelle Carbajal Blanco con DNI. N° 73791021, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Febrero del 2018

---

Br. Donna Michelle Carbajal Blanco

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: Evidencias de validez de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciando en Psicología.

Trujillo, Febrero del 2018

## INDICE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN .....	ii
PÁGINA DEL JURADO .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	vi
PRESENTACIÓN .....	vii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT .....	xiii
I. INTRODUCCIÓN .....	7
1.1. Realidad Problemática .....	7
1.2. Trabajos previos .....	10
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	11
1.3.1. Definiciones del Acoso en el trabajo .....	11
1.3.2. Características.....	12
1.3.3. Causas del Acoso en el Trabajo .....	13
1.3.4. Consecuencias de Acoso en el Trabajo .....	15
1.3.5. Estrategias de Acoso en el Trabajo.....	17
1.3.6. Tipología de Acoso en el Trabajo .....	18
1.3.7. Fases del Proceso de Acoso Psicológico en el Contexto Laboral .....	20
1.3.8. Cuestionario de Estrategias de Acoso en el trabajo.....	22
1.3.9. Subescalas del Cuestionario de estrategias de acoso en el Trabajo .....	22



1.4.	Formulación del problema .....	24
1.5.	Justificación del estudio .....	24
1.6.	Objetivos.....	25
II.	MÉTODO.....	26
2.1.	Diseño de Investigación .....	26
2.2.	Variables, Operacionalización.....	26
2.3.	Población y muestra .....	27
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..	29
2.4.2.	Instrumento .....	29
2.4.3.	Validez.....	30
2.4.4.	Confiabilidad .....	31
2.5.	Método de análisis de datos.....	31
2.6.	Aspectos éticos.....	33
III.	RESULTADOS .....	34
3.1.	Validez de constructo.....	34
3.2.	Confiabilidad por consistencia interna .....	37
IV.	DISCUSIÓN .....	38
V.	CONCLUSIÓN.....	41
VI.	RECOMENDACIONES .....	42
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
	ANEXO I. Cuestionario de estrategias de acoso laboral .....	51

## INDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Variables de operacionalización.....**¡Error! Marcador no definido.**

**Tabla 2.** Índices de ajuste del modelo estimado al modelo teórico AFC..... **¡Error! Marcador no definido.**

**Tabla 3.** Cargas factoriales.....**¡Error! Marcador no definido.**

**Tabla 4.** Estadísticos de confiabilidad del cuestionario.....**¡Error! Marcador no definido.**

**INDICE DE FIGURAS**

**Figura 1.** Diagrama path ..... 55

## RESUMEN

El presente estudio de carácter psicométrico tuvo como objetivo general determinar las evidencias de validez del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo. La muestra de 400 operarios de entidades del sector público estuvo conformada por un 61% de mujeres y un 39% de hombres, en un rango de edad laboral de 18 a 60 años, quienes de acuerdo a la variable de permanencia en las entidades, el 60% labora entre 6 a 10 años en la entidad, el 20% de 11 a más años y el 20% restante entre 6 meses a 5 años. Los resultados evidencian, en la validez de constructo por medio del análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud y bajo el supuesto de 6 factores independientes, se encontró en los índices de bondad de ajuste (CFI y AGFI) un valor alto en ambos, mayores a .90, estableciéndose un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico. La confiabilidad por consistencia interna mediante el índice Omega, es elevada  $\omega = .97$  en la escala total, así como en sus respectivas dimensiones a partir de .80 a .91 lo cual muestra que existen magnitudes de altas a muy altas de confiabilidad.

**Palabras Clave:** Acoso en el trabajo, estudio psicométrico, evidencias de validez.

## ABSTRACT

This psychometric study had as objective to determine the evidence of validity of the strategies of bullying at work in the operating personnel of the city of Trujillo. The sample of 400 operators of public sector entities was composed of a 61% of women and 39% of men, in an age range of 18 to 60 years, who according to the variable of permanence in the entities, the 60% working between 6 to 10 years in the entity, the 20% of 11 to 20 years and the cent between 6 months to 5 years. The results, evident in the construct validity by means of confirmatory factor analysis with the method of maximum likelihood and under the assumption of 6 independent factors, was found in the Goodness of Fit Index (CFI and AGFI) a high value in both greater than .90, establishing an acceptable fit between the estimated model and the theoretical model. The internal consistency reliability by using the omega index is high  $\omega = .97$  for the total scale, as well as in their respective dimensions from .80 to .91 which shows that there are magnitudes from high to very high levels of reliability.

**Key words:** Harassment in the workplace, psychometric study, evidence of validity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

En las últimas décadas, el acoso u hostigamiento en el contexto laboral es considerado como un tipo de violencia, siendo entendido como el comportamiento que posee una o más persona para afectar a un empleado o grupo de empleados, a través de conductas negativas, humillantes y vejatorias, las cuales se manifiestan de forma continua. Leymann (1996) define el acoso en el trabajo como un conjunto de actitudes hostiles, en el que un miembro (o varios), ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente a una persona, durante un tiempo prolongado. Así también, Peralta (2006) hace referencia al abuso emocional, conductas agresivas y denigrantes que se ejerce entre compañeros de trabajo o entre superiores y subordinados de manera recurrente, acompañado de una comunicación negativa y poco ética entre los involucrados.

De esta forma, el estudio y entendimiento conceptual de esta investigación es de vital importancia ya que permite ayudar a que las empresas, tomen las medidas necesarias para abordar este recurrente y alarmante problema que afecta al recurso humano de su organización debido a que genera consecuencias psicofísicas, interpersonales, económico-laborales y sociales que perturban e imposibilitan de sus capacidades profesionales de los empleados (Álvarez, 2002). Sin embargo, este fenómeno no solo afecta al individuo, sino también a la organización con el deterioro de la atmósfera psicológica, disminución en la calidad, acumulación de trabajo, ausentismo y elevada rotación. En consecuencia, el acoso laboral logra perturbar a nivel social adquiriendo relevancia en los índices de suicidios, pérdida de fuerza de trabajo y mayor gasto económico por jubilaciones e incapacidad (Olivares, 2006).

Todo ello es evidenciado en las diversas incidencias de acoso en el trabajo, las cuales se ven reflejadas a nivel internacional, es el caso de Ecuador quien a través del Ministerio de Trabajo (MIT, 2017), refiere que ha existido desde el año 2015 más de 347 denuncias referente al acoso laboral, tanto en empresas

públicas como privadas, predominando el sexo masculino con un 69% a diferencia del sexo femenino con 31%, en las cuales sus denuncias están referidas al acoso por discriminación y hostigamiento sexual en las organizaciones.

Así también, en el Perú en su última encuesta sobre situación laboral de las mujeres en el país, revela que el 30% de peruanas sigue siendo víctimas de acoso en el trabajo, principalmente de discriminación con un 42%, seguidamente de Bullying laboral con el 39% y, en menor medida, de hostigamiento sexual con el 19% de la población. Dicho porcentaje de mujeres, en su mayoría comprendidas entre los 24 y 35 años, carecen de oportunidades en su trabajo, haciendo evidente la preferencia por el sexo masculino. Además, dicha violencia ha llegado a que el 25% de las víctimas se vieran obligadas a renunciar, siendo un gran problema en la localidad trujillana (Peru21, 2015).

Por ello la investigación está dirigida al personal operario de la ciudad de Trujillo, quienes ejecutan funciones relacionadas a los bienes y servicios de la entidad, mientras que se ven expuestos a la sumisión de acatar órdenes y no poseen la capacidad para influir conjunto a sus compañeros en las decisiones o la coordinación general de su trabajo ya que sus labores dependen directamente de una autoridad para cumplir su trabajo eficaz y eficiente en donde se ven propensos a sufrir de acoso u hostigamiento laboral.

Es así que para la estimación del acoso en el trabajo es imprescindible efectuar su medición a través de un instrumento, el cual favorezca a detallar los conceptos asociados al mismo, existiendo diversas herramientas psicométricas para su evaluación.

Pando et al. (2006) elaboraron el Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT - PANDO), este instrumento es de carácter individual o colectivo, el cual evalúa tres dimensiones a través de 22 ítems, considerando dos incisos de respuesta, el primero de ellos (A) ofrece cinco niveles de respuesta en escala tipo Likert que va de 0 (nunca) y 4 (frecuentemente), y el segundo (B) ofrece 3 niveles de intencionalidad que va 1 a 3 pero solo se considera únicamente si puntúa en el valor 3 ya que es el que muestra la

intencionalidad de la conducta, el cual conlleva a la ambigüedad con respecto a la respuesta 2, su estudio ha presentado una consistencia interna de ,91 alpha de Cronbach y validez factorial de 0,77, con un 53,47% de varianza explicada.

Otro instrumento, es el cuestionario de acoso Psicológico en el Trabajo (CAPT) de Piñuel y Oñate (2002) evalúa diferentes conductas del acoso psicológico en el trabajo típicas de una población hispana, contiene dos secciones, la primera incluye variables sociodemográficas y laborales y, la segunda, cuestiones relativas a las formas de acoso, mediante 27 ítems, combinando dos escalas de tipo Likert y dicotómica. Su coeficiente de fiabilidad supera en la totalidad de las escalas al 0,80 y una validez de 0,94. Siendo una prueba de carácter individual; que fue con el tiempo administrada de forma colectiva quitándole validez a sus diversos componentes de evaluación; perdiendo con el tiempo peso en su credibilidad.

A pesar de los altos índices de fiabilidad, los instrumentos ya mencionados no han sido validados en el Perú, es por ello que presentan poca claridad en sus ítems de acuerdo al contexto local.

Aunque el enfoque de acoso parece ser múltiple, para la investigación se utilizó el cuestionario de González y Rodríguez (2003) que tradujeron y modificaron el instrumento Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), a el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60, teniendo una administración individual o colectiva, posee un tiempo de estimación variable de 10 a 20 minutos y la aplicación se encuentra dirigida a adultos o personas en edad laboral, cuenta con 60 reactivos, las características de la prueba es que evalúan 6 subescalas de acoso en el trabajo, estas son: desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, incomunicación o bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal; en los que se especifican un conjunto de enunciados sobre sus diversos aspectos.

Con respecto a la confiabilidad puntúa un nivel alto, en el cual se utilizaron dos métodos, en primer lugar, los datos obtenidos oscilan entre 0.83 y 0.94 con el alpha de Cronbach y el segundo método está basado entre 0.83 y 0.90 con el método de correlación de dos mitades. Respecto a la validez del instrumento, se



calculó su validez de criterio basado en el poder predictivo de las dimensiones e indicadores globales del cuestionario en relación a la síntomas psicopatológicos y además se obtuvieron evidencias en cuanto a la dimensionalidad de la prueba y su estructura interna a partir de la técnica del análisis factorial. Así mismo se halló la validación a través del análisis factorial donde se obtuvo que la mayoría de ítems tienen cargas factoriales mayores a 0.55, consideradas como buenas.

Finalmente, es significativo abordar la presente investigación, referente al acoso en el trabajo debido a que es uno de los constructos ampliamente analizados en el campo de la psicología organizacional y gestión de recursos humanos, ya que de esta forma, su estudio y entendimiento conceptual ayuda a que, en las empresas, se tomen las medidas necesarias para mantener, fidelizar y retener al recurso humano, que es lo más importante, por lo cual me centre en el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo.

## **1.2. Trabajos previos**

En Perú, Del Castillo (2016) en su investigación, establece las propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT -60, en una muestra de 435 trabajadores de la municipalidad distrital de independencia de Huaraz, comprendidos en las edades de 18 a 65 años, tanto del sexo femenino como masculino. Se encontró un coeficiente de confiabilidad de .96. Con la técnica del análisis factorial confirmatorio se obtuvo índices de bondad de ajustes con un .86 y .89 que se ajusta a los datos organizados de manera teórica.

Asimismo, Bocanegra (2016) en su tesis, busca conocer las propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT -60, en una muestra de 333 trabajadores del Gobierno Regional de la Libertad, comprendidos en las edades de 25 a 65 años, del sexo femenino como masculino. Se halló un coeficiente de confiabilidad de .61. De acuerdo al análisis factorial confirmatorio, se encontró una evidencia altamente significativa mayor de .70 confirmándose la estructura de los seis factores, así también Correlación Ítem test corregido superiores a .35 y Correlaciones inter sub test superiores a .41.

Por otro lado, en Venezuela, Jiménez (2010) realizó un estudio que tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT -60, con una población de 209 trabajadores del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad, los cuales sus edades oscilan entre 21 a 60 años, tanto del sexo masculino como femenino. Se estimó un coeficiente de confiabilidad de .98 para la escala total. Con un análisis factorial exploratorio identificaron seis componentes que explican el 64.80% de la varianza total, que coincide con el modelo teórico.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Definiciones del Acoso en el trabajo**

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) señalan que la violencia en el trabajo, incurre en todo acto y/o conducta injustificada apartándose de lo razonable, infringiendo agresiones, amenazas, humillaciones y todo comportamiento vejatorio hacia un individuo en el contexto profesional.

El concepto de mobbing, trasladado de manera correcta al castellano como “acoso psicológico” describe a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad del colaborador como un componente valioso de la relación laboral (Piñuel y Oñate, 2002), se basa de un concepto que se ha desarrollado con premura y es utilizado con naturalidad al referirse a los casos de acoso que surgen en el lugar de trabajo (Piñuel y Fridalgo, 2004).

Uno de los pioneros en referirse acerca del acoso en trabajo fue Leymann (1996), el cual define al acoso como un terror psicológico en el contexto laboral, identificado por la existencia de una comunicación hostil y de tensión, ejercida sistemáticamente por uno o varios miembros de la organización hacia otro compañero de trabajo, generando conductas de intimidación las cuales llevan consigo una posición de indefensión y desvalimiento frecuentemente. Estas diligencias deben suscitarse de manera periódica (como criterio descriptivo, debe darse una vez durante la semana) y por un tiempo prolongado (como criterio estadístico, por lo menos durante seis meses). A razón del incremento

en su continuidad y conducta de desequilibrio encaminadas a la intimidación, este maltrato conduce a una miseria mental, psicosomática y social.

Otro de los principales exponentes es Piñuel (2001), quien refiere que el acoso en el trabajo tiene como finalidad amedrentar, derribar, reducir, aplanar, y consumir psicológicamente e intelectualmente al afectado, con el objetivo de separarla de sus labores, satisfaciendo la necesidad de violentar, controlar, y destruir a su víctima, todo ello hace referencia a los indicadores que utiliza el victimario para regularizar sus impulsos e instintos psicopáticos.

A raíz de estas definiciones se generaron diversos aportes, es el caso de González y Rodríguez (2006) quienes definen como el mantenimiento recurrente y voluntario de patrones de maltratos psicológicos, que tienen lugar de modo injustificado y desmedido, sin posibilidad de escape ni defensa, favorecidas o permitidas por el entorno en el que ocurre y cuya finalidad es eliminar al acosado o destruir su salud y sus capacidades.

A modo de conclusión, el acoso laboral se define como la violencia ejercida por uno o más personas de la organización, hacia un miembro perteneciente a la misma, el cual se ve expuesto ante situaciones de hostigamiento psicológico, teniendo como objetivo destituir a la víctima de su puesto de trabajo, perjudicando su salud y sus capacidad y/o habilidades profesionales como sociales (González, Delgado y García, 2010).

### **1.3.2. Características**

El acoso no debería verse relacionado con el estrés profesional ni mucho menos con conflictos habituales en los vínculos laborales, debido a que estos son considerados como aspectos cotidianos dentro del trabajo y no conforman acoso. Sin embargo, cuando estas conductas de discordia se suscitan sistemáticamente en un amplio periodo, puede transformarse en una situación de acoso (Einarsen y Hauge, 2006).

En este sentido, la víctima soporta provocaciones y ataques que van desarrollándose con mayor frecuencia; es por ello que no se puede inferir como

un problema estático, sino más bien de un proceso escalar gradual (Leymann, 1996).

González (2007) refiere que las maniobras pueden modificarse de acuerdo al cargo que presenta dentro de la organización y al vínculo que posee con la persona agredida. Cuando el hostigador se ubica en un nivel jerárquico superior, utiliza especialmente ataques verbales y medidas organizacionales, mientras que los compañeros acosadores manipulan en mayor medida la estrategia de arremeter a la vida personal de la víctima. Estas estrategias están dirigidas a abatir, atemorizar e incitar altercados verbales, con el fin de desgastar a la víctima de forma emocional e intelectual y así poder desacreditar su veracidad, su ética y su profesionalidad (Padial y De la Iglesia, 2002).

Por otro lado, Olmedo y González (2006) refieren que las características principales están enfocadas al género de los hostigadores. El género femenino como agresoras, prefieren agredir a la víctima de forma verbal a través de mofas en público, difundir rumores, exagerar y señalar los errores en los quehaceres laborales, limitar las redes de comunicación con la víctima. En tanto al género masculino, este tipo de acosadores, desarrollan sus agresiones otorgándole actividades nuevas sin explicar en qué consisten o como debe hacerse, así también fijan tareas que atentan contra la moral de la víctima y por último buscan reprimir la expresión de opiniones o adjudicarle un lugar de trabajo en donde se le dificulte socializar (Nield, 1996).

### **1.3.3. Causas del Acoso en el Trabajo**

En un principio, investigaciones acerca del acoso en el trabajo, reconoció el perfil psicosocial de las víctimas y de los agresores, quienes pueden dar inicio al acoso. Consecutivamente se hallaron diversos factores que influyen a esta problemática como el ambiente de trabajo que da paso al hostigamiento en una organización (Einarsen, 2000). Por otro lado, otras revisiones se han centrado en la cultura organizacional y los estilos de liderazgo que influyen en el desarrollo del mobbing. Esta relación empieza a exponerse tanto en estudios teóricos como

empíricos. Así también, se puede conceptualizar los factores que promueven su existencia son: el ámbito socio-laboral, los vínculos interpersonales y las rasgos de personalidad de las víctimas y acosadores (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005).

Mientras tanto, Piñuel (2004) refiere que el acoso puede estar relacionado principalmente en la rivalidad y envidia entre los compañeros de trabajo hacia otro; es entonces que la víctima suele ser envidiada por poseer algunas habilidades o condiciones que lo distinguen de los demás.

Luna (2003) hace énfasis en los comportamientos hostiles en que los trabajadores se relacionan con la víctima, este hostigamiento suelen ser conducido por la competencia o rivalidad para la obtención de un puesto de trabajo, teniendo como objetivo deshacer de él. De igual forma el origen de estas acciones incurre cuando se contribuye a la aprobación de las conductas y daños psicológicos del agresor por parte de los compañeros e incluso por los superiores de la víctima, debido a que se niega la existencia de las conductas de acoso y da origen a una serie de situaciones vejatorias inimaginables (Ugarte, 2012).

Finalmente algunos autores centran su inicio desde el contexto laboral, en sentido que los factores causantes del acoso pueden estar relacionados con la asignación tareas y obligaciones muy por debajo o muy por encima de las habilidades del individuo, o incluso se le limita a ejercer cualquier actividad laboral; así también se critica los mínimos desperfectos o deficiencias en función a su trabajo, despreciando sus capacidades profesionales (Barón, Munduate y Blanco, 2003). En cualquier caso, sus responsabilidades van a ser siempre estimados de forma negativa, introduciendo en el trabajador una sensación de incompetencia. En relación con su medio de laboral se creara un clima de insatisfacción e inadecuada cultura organizacional (Einarsen, 2000).

#### 1.3.4. Consecuencias de Acoso en el Trabajo

Aramburu (2002, citando a Leymann, 1996) señala que es importante destacar las consecuencias de este fenómeno, debido a que afecta principalmente a los trabajadores y así en efecto también existen daños perjudiciales en la organización y en sus resultados obtenidos en función a la productividad empresarial.

En este sentido, Aramburu (2002) señala que el acoso psicológico no solo acarrea consecuencias en aspectos personales de la víctima sino también en el ámbito empresarial asociado en el clima organizacional, rendimiento laboral, insatisfacción, negligencia en sus labores, alta tasa de ausentismo y rotación laboral.

Por otro lado, Gil (2009) señala que el acoso psicológico puede generar una influencia negativa en la salud física y emocional de las víctimas, asimismo, a nivel individual las víctimas manifiestan síntomas de malestares psicológicos, enfermedades físicas, estrés y depresión.

A raíz de estas definiciones, las amplias consecuencias producidas por este problema, el cual es considerado como una de las formas más severas de estrés psicosocial en el trabajo, ya que concibe diversos impactos, en primer lugar a nivel individual y organizacional (Ugarte, 2012).

A nivel individual, este fenómeno genera sufrimientos desmedidos en las personas que lo padecen e influye en la competitividad profesional de la persona afectada (Piñuel, 2004). En el enfoque psíquico es concebido de numerosas formas por la víctima, las cuales dependen del conjunto de síntomas que esté presente. Entre las secuelas más predominantes que sufre la víctima es la ansiedad, en el que existe un temor acentuado y persistente.

De igual manera pueden conducir desequilibrios emocionales como sentimientos de frustración, fracaso e impotencia ante el hostigamiento, todo ello acompañado con una baja autoestima (Luelmo, 2003).

Considerando las características personales de la víctima existen diversas manifestaciones ante los conflictos interpersonales y frente a las situaciones de acoso, debido a que existen trabajadores con mayor nivel de sensibilidad que otros (Trujillo, Valderrabano y Hernández, 2007).

En tanto, Piñuel (2001) categoriza los efectos del acoso acerca de la salud del colaborador y añade síntomas como: irritabilidad, ataques de ira, decaimiento, olvidos, desmayos, temblores, sofocos y dolores de pecho. Por su parte, González y Rodríguez (2006) conforman cinco estadios de los síntomas clínicos que posee la víctima:

- 1. Autoafirmación:** En esta etapa se descubre la problemática y el conflicto, que se manifiesta una sintomatología de intranquilidad, irritación moderada e insomnio ligero.
- 2. Desconcierto:** Es consciente de que existe este hostigamiento pero el acosado intenta entender y justificar. Los síntomas más frecuentes en este estadio son las dudas, pérdida de confianza en sí mismo y frustración.
- 3. Depresivo:** En esta fase la presenta sentimientos de indefensión e impotencia. La estigmatización se fortalece y los síntomas visibles son: el cansancio emocional, las conductas evitativas, el aislamiento, la inadecuación y la culpa.
- 4. Traumático:** Se vincula con la fase del mobbing próxima a la exclusión. En esta etapa, las conductas impulsivas de la víctima pueden propiciar la aparición de mayor cantidad de errores, aspecto que agrava aún más su situación. Aparece el pensamiento obsesivo, conflictos varios, sueños ansiógenos.
- 5. Estabilización:** Se concreta la fase de exclusión y se evidencian síntomas como: incapacidad laboral, hostilidad y depresión.

En efecto, tras pasar los cinco estadios, el acosado se desvincula de la organización y, por tanto, se asume que el distanciarse del acosador puede constituirse como una liberación; sin embargo, frecuentemente se han

descrito la continuación de secuelas físicas: hipertensión arterial y úlcera gastroduodenal, en tanto a las secuelas psíquicas: depresión, ansiedad generalizada, estrés postraumático o conductas de dependencia como bulimia, alcoholismo, o la toxicomanía (Olmedo y González, 2006).

Todo ello permite entorpecer los factores cognitivos mostrando problemas de atención y concentración; así mismo puede desarrollar diversos tipos de adicciones como la drogodependencia y alcoholismo. Así también, debido a la magnitud y duración de las condiciones de acoso, puede dar pie a patologías más severas o acrecentar problemas preexistentes (Góngora, Lahera y Rivas, 2002).

Mientras tanto, a nivel organizacional involucra distintos aspectos: en primer lugar, el deterioro del clima organizacional, manifestando sus efectos en la cohesión, insatisfacción y bajos nivel de involucramiento y cooperación entre los empleados acompañado del deterioro en sus relaciones interpersonales, que señalan una atmósfera laboral negativa de una empresa (Stalin, 2001).

Por otro lado, se han analizado los efectos en relación al rendimiento laboral, en medida en que el acoso incurre en las personas, perjudica su desempeño laboral (López, 1998). Así también Leymann (1996), por su parte, refiere el acoso laboral influye en la desvalorización de la cantidad y calidad de sus labores, debido al entorpecimiento, la dificultad de trabajo en grupo y problemas en los circuitos de información y medios de comunicación, entre otros. Finalmente lleva consigo, el incremento del ausentismo y rotación de la víctima.

### **1.3.5. Estrategias de Acoso en el Trabajo**

González y Rodríguez (2005, citando a Leymann, 1996) puntualizan una serie de estrategias conductuales de acoso psicológico en cinco factores, que son denominados habitualmente “Las cinco maniobras primordiales para destruir a un buen profesional”, siendo los siguientes:



**1.3.5.1. Limitar su comunicación:**

Esta dimensión, el acosador junto con su superior disponen lo que puede decirse y lo que no. Por lo cual al victimario se le prohíbe el derecho a opinar o a hacerse oír.

**1.3.5.2. Limitar su contacto social:**

Se caracteriza por estar dirigida a las relaciones interpersonales de la víctima, consiste en bloquear toda comunicación hacia la víctima, pretendiendo que nadie lo haga. De igual forma, se interrumpen los enlaces de información, además se les retire físicamente de sus colegas.

**1.3.5.3. Desprestigiar su persona ante sus compañeros:**

Esta dimensión, se representa a través de bromas y burlas que están dirigidas hacia la víctima, su familia, procedencia y su contexto.

**1.3.5.4. Desacreditar su capacidad profesional y laboral:**

Esta dimensión, hace referencia a otorgar a la víctima tareas y/o actividades que se encuentran por debajo o por encima de sus habilidades, o caso contrario no se le atribuye ninguna labor; así también se ven expuesto constantemente a las críticas por sus errores y equívocos; se desprecia su labor y sus capacidades como profesional.

**1.3.5.5. Comprometer su salud:**

Se representa a través de ataques directos, exclusivamente imponiendo una administración de hostigamiento anímico debido a que posee consecuencias perjudiciales en aspectos psicológicos y psicosomáticos.

**1.3.6. Tipología de Acoso en el Trabajo**

La gran mayoría de los autores que han abordado la materia hablan de una tipología del acoso psicológico laboral muy similar, señalando como principales tipos el acoso vertical y el acoso horizontal (Leymann, 1996; Piñuel, 2001; López y Vázquez, 2003; Rodríguez, 2004; Escudero y Poyatos, 2004 Soria y Garrido, 2005; Riquelme, 2006). A continuación se explican las características esenciales de los diversos tipos de acoso psicológico en las organizaciones, manifestándose:

### **1.3.6.1. Acoso Ascendente**

Los jefes igualmente pueden ser víctimas de acoso laboral, aunque existen pocos estudios de este tipo de hostigamiento (Escudero y Poyatos, 2004). No obstante, se produce cuando un nuevo miembro se une a la empresa con un nivel jerárquico mayor, y la incorporación de nuevos métodos no son aprobados por el personal que tiene a cargo, o tal vez el puesto que ocupa es anhelado por otro trabajador (Riquelme, 2006).

### **1.3.6.2. Acoso Horizontal**

Este tipo de acoso aparece entre cargos jerárquicos similares, las conductas de acoso pueden ser ejecutadas por uno o más individuos hacia otro miembro de la organización. La persecución es suscitada por problemas de índole personal o también es debido a las normas, reglas y códigos que no son aceptados por el individuo (Riquelme, 2006).

Igualmente Leymann (1996), define que los principios de este tipo de acoso en el contexto laboral se basan fundamentalmente en:

- a. Antipatía personal.
- b. Regirse a normas fijadas por la mayoría de los trabajadores.
- c. Recurre al hostigamiento por falta de trabajo o aburrimiento
- d. Se desencadena el acoso por la discriminación hacia la víctima.

### **1.3.6.3. Acoso Descendente**

Este tipo de acoso hace referencia a la posición de un cargo superior en el organigrama empresarial, se manifiesta cuando su comportamiento ante la víctima es representada de manera hostil, arrogante y perversa de su poder (Piñuel, 2001).

De igual forma, define Riquelme (2006), el individuo a través del cargo en que se ubica de inferioridad jerárquica, es habitualmente amedrentado por su superior ya sea para amparar su lugar jerárquico o como una maniobra de la organización para que el individuo de manera voluntaria se exima de sus labores. Es una de las consecuencias para la salud del trabajador más difíciles que en otros tipos de acoso, ya que la víctima tiende a estar más solitaria (Hirigoyen, 2001).

Otros autores clasifican este tipo de acoso en 3 factores (López y Vázquez, 2003):

- a. El perverso; se caracteriza por la intención que posee para querer destruir al subordinado.
- b. El estratégico; tiene como objetivo conseguir que el subordinado se ausente y/o abandone la organización, evitando así iniciar un trámite de despido.
- c. El institucional; se define como parte de un instrumento de gestión organizacional del conjunto personal.

#### **1.3.6.4. Acoso Mixto**

Es el acoso menos habitual en el contexto laboral, el cual se basa fundamentalmente en que el acoso horizontal persista como tal, de modo que es habitual que en algún momento se convierta en vertical descendente porque la jerarquía no hace nada al respecto o deja hacer que continúe la situación de acoso (Soria y Garrido, 2005).

#### **1.3.7. Fases del Proceso de Acoso Psicológico en el Contexto Laboral**

Según refiere González y Rodríguez (2005) el acoso psicológico en el trabajo es el mantenimiento constante e intencional de pautas de maltrato psicológico, que poseen lugar injusto y colosal, sin posibilidad de evasión ni defensa, permitidas por el medio ambiente en el que acontecen, y cuyo propósito es eliminar a la víctima y/o destruir su salud y sus capacidades.

Entonces, ello hace que el acoso en el trabajo no es detectado, por lo cual permanecer y transcurrir en el tiempo. A continuación, se detalla cada fase de su inicio y desarrollo del proceso de acoso psicológico propuesto por estos autores.

##### **1.3.7.1. Fase de conflicto:**

Rodríguez (2004, citando a Piñuel, 2001) refiere que esta fase es el origen del acoso que inicia con algún conflicto interpersonal que, lejos de ser resuelto, se vuelve crónico, no necesariamente esto es debido tras un episodio grave desde el punto de vista objetivo del acosado, sino tan sólo tiene que ser del criterio del hostigador. De igual manera Leymann (1996), plantea que cuando no se origina

la resolución placentera de un conflicto de este tipo puede iniciar un proceso de crónico, dando paso a la segunda fase.

#### **1.3.7.2. Fase de estigmatización:**

Pérez, Nogareda, Martín y Sancho (2001) manifiestan que esta segunda fase no solo se considera un simple altercado personal, la fase de estigmatización o también conocido fase del mobbing, se identifica por conductas agresivas y/o violentas, a través de la manifestación de ataques psicológicos. Así mismo refieren que el aplazamiento de este período suele corresponder a las actitudes y comportamientos evitativos o de negación de la realidad por parte del acosado y de otros colaboradores no participantes en el hostigamiento, sindicatos y jefes.

#### **1.3.7.3. Fase de intervención desde la organización:**

En esta fase surge la toma de conciencia de la problemática que está existiendo y se adquieren medidas dirigidas a la intervención y resolución de eventos de hostigamiento, por parte de la organización, las cuales se encargan superior y jefes de la empresa (Pérez et al., 2001). Surge la búsqueda de alternativas de solución para que finalice de forma rápida el acoso en el trabajo, el término de la relación laboral con la persona acosada, o el traslado forzoso de la víctima (Núñez, 2002).

#### **1.3.7.4. Fase de exclusión:**

Rodríguez (2004) esta última fase se caracteriza porque el empleado concilia su trabajo con largas temporadas de descenso por incapacidad temporal (IT), o por resultar excluido definitivamente del acceso laboral con una pensión de incapacidad, favoreciendo de esta forma a acrecentar las obligaciones económicas y sociales del estado. Todo ello, se debe a que la víctima al no poder sobrellevar el entorno de acoso psicológico de forma constante en su ambiente de labor, decidir voluntariamente terminar con la relación profesional y renunciar el puesto de trabajo para lograr escapar y dar por acabado el acoso (Ironsides y Seifert, 2003).

### **1.3.8. Cuestionario de Estrategias de Acoso en el trabajo**

En un principio, Heinz Leymann en 1993, quien, además de acuñar en 1984 el término "*mobbing*" construyó el primer cuestionario para detectar estrategias de acoso, el Leymann Inventory of Psychological Terrorization - abreviadamente LIPT, desarrolló 45 reactivos (González y Rodríguez, 2005).

Años más tarde, González y Rodríguez (2005) han adaptado y estructurado el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo que mide el acoso en el contexto laboral a través de 6 dimensiones (desprestigio laboral, entorpecimiento del progreso, bloqueo de la comunicación, intimidación encubierta, intimidación manifiesta y desprestigio personal). Este cuestionario mencionado, es el que ha tenido y recibido mayor soporte debido a su adaptación al español, la cual ha sido ampliamente utilizada para la medición de esta variable (Moreno et al., 2005).

Posteriormente, con los estudios de realizados por González y Rodríguez (2005) el cuestionario fue modificado en los primeros estudios de validación de la versión española del LIPT detectando 15 estrategias adicionales. Después de estructurar las 45 clásicas descritas por Leymann, el cual se denominó de manera definitiva LIPT-60.

Otra importante mejora, introducida con el LIPT-60 al cuestionario original de Leymann, ha sido la ampliación de las posibilidades de respuesta para cada ítem, que eran inicialmente dicotómicas. Al incluir una escala tipo Likert para la valoración de la frecuencia o intensidad de cada estrategia de acoso, desde un valor de 0 estrategia ausente a 4 estrategias frecuentes.

### **1.3.9. Subescalas del Cuestionario de estrategias de acoso en el Trabajo**

González y Rodríguez (2005), en el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en la versión española, mediante estudios factoriales suministran seis subescalas:

**1.3.9.1. Subescala de desprestigio laboral (DL):**

Esta subescala, hace referencia a la difamación, rumores y denigración, con ocultamiento o minusvalorar los logros, así también tiene una tendencia a exagerar o inventar fallos.

**1.3.9.2. Subescala de entorpecimiento del progreso (EP):**

La segunda subescala, está basada al bloqueo sistemático y degeneración profesional, relacionadas con las medidas de pre juicios comparativos y la atribución de quehaceres inadecuados en el procedimiento.

**1.3.9.3. Subescala de bloqueo de la comunicación (BC):**

Esta subescala, define a la incomunicación del individuo perjudicado con su medio ambiente laboral externo e interno.

**1.3.9.4. Subescala de intimidación encubierta (IE):**

Se manifiesta a través de amenazas y damnificación encubierta, en circunstancia sin que se pueda conocer a los responsables. Todo ello se basa en una intimidación encubierta, la cual se no dejan señales.

**1.3.9.5. Subescala de intimidación manifiesta (IM):**

En esta subescala se caracteriza por la intimidación e impedimento manifiesto, expuesto a situaciones de burla, gritos, ofensas y humillación, manifestado de manera pública y sin disimulo.

**1.3.9.6. Subescala de desprestigio personal (DP):**

Finalmente, esta subescala tiene como finalidad desacreditar o denigrar la vida personal y privada del trabajador, mediante la crítica, burla de sus orígenes y de su forma de ser, vivir o pensar.

De igual forma, en el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60 se hallan 10 ítems, los cuales no se han logrado asociar en las escalas mencionadas, sin embargo su análisis cualitativo se basa en los indicadores globales que son el número total de estrategias de acoso psicológico, el índice global de acoso psicológico y el índice medio de acoso psicológico (González y Rodríguez, 2005).

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Qué evidencias de validez existen del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo?

#### **1.5. Justificación del estudio**

La presente investigación de estudio aportó en la ciencia de la Psicología, como conocimiento científico y teórico, debido a que el acoso en el trabajo ha ido generando diversas conceptualizaciones, siendo la teoría más aceptada la de Leyman (1996), quien propone una definición más completa del tema de acoso en el trabajo, como la comunicación hostil que atenta la integridad del trabajador. Por ello, esta investigación pretende ser un aporte a las entidades públicas, sobre todo a las personas involucradas con el recurso humano, para que comprendan mejor y amplifiquen su visión acerca de la importancia del acoso laboral, para así tomar decisiones específicas y establecer estrategias de mejora alineados a la organización.

Así mismo contribuyó al campo de la Psicometría en base al análisis de las evidencias de validez del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo; puesto que, mediante su estudio, se obtuvo la validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio y la consistencia interna del cuestionario para que así pueda emplearse en próximas investigaciones en relación al tema dentro del contexto local.

Finalmente, el presente tendrá un valor significativo ya que servirá como un precedente, en el cual los resultados contribuirán a la amplitud de conocimientos acerca del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. General:**

- Determinar las evidencias de validez del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo.

### **1.6.2. Específicos:**

- Identificar las evidencias de validez basadas en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo.
- Identificar las evidencias de estructura por consistencia interna del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo.



## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

En el presente estudio se considera la clasificación utilizada por Montero y León (2007) refieren que los estudios instrumentales están enfocados al desarrollo de pruebas y aparatos, integrando el diseño o adaptación como el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos.

### 2.2. Variables, Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Acoso Laboral	Leymann (1996), define el acoso en el trabajo como un conjunto de actitudes hostiles, frecuentes y repetidas realizadas por un miembro o un grupo de personas hacia otro sujeto en el lugar de trabajo	Se asume la definición de medida en la función a los factores y puntuaciones directas obtenidas en el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo. (González y Rodríguez, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Subescala de desprestigio laboral:</b> Constituye un descrédito en el trabajo, minimizando y ocultándose sus logros. (5, 10, 17, 18, 28, 49, 50,54, 55, 56, 57, 58, 59, 60)</li> <li>• <b>Entorpecimiento del progreso:</b> Es el bloqueo sistemático de la actividad laboral. (14, 27, 32, 33,34, 35,37).</li> <li>• <b>Bloqueo de la comunicación:</b> Se refiere a la incomunicación intra e inter organizacional. (3, 11, 12, 13, 15, 16, 51, 52, 53)</li> </ul>	Intervalo

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Intimidación encubierta:</b> Son las amenazas y daños encubiertos, sin que se logre delimitar a los responsables. (7, 9, 43, 44, 46, 47, 48)</li> <li>• <b>Intimidación manifiesta:</b> Se refiere a amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa. (1, 2, 4, 8, 19, 29)</li> <li>• <b>Desprestigio personal:</b> Descrédito de su vida personal y privada. (6, 20, 21, 24, 25, 30, 31)</li> </ul>	
--	--	--	--	--

### 2.3. Población y muestra

#### **Población:**

La población estuvo compuesta por 400 colaboradores del género masculino y femenino que laboran en la entidad de la ciudad de Trujillo en el año 2017. Es por ello que los colaboradores fueron seleccionados atendiendo las características específicas de la investigación mediante los criterios de inclusión. Por lo cual el tipo de población es accesible; así refiere Arias (2012, citando a Ary et al., 1989) y Ventura-León (2017), es la porción finita de la población objetivo a la que realmente se posee acceso y de la cual se extrae una muestra representativa.

**Muestra:**

La muestra estuvo conformada por la población total de 400 colaboradores, por tratarse de una población pequeña para los fines de la investigación, siendo la muestra entendida como un subconjunto de la población conformado por unidades de análisis (Ventura-León, 2017); Se usó la técnica censal, donde la muestra coincide con el tamaño de la población, basándose en el teorema que dice; “Todo conjunto es subconjunto de sí mismo”.

Los participantes representaron al personal operativo de la entidad seleccionada de la ciudad de Trujillo. Se observó del total de colaboradores, la mayor población se centra en el género femenino, siendo el 61% de mujeres que laboran en la entidad, en comparación al 39% de varones. Así también considerando la edad laboral, el grupo seleccionado sus edades se integran en un rango de 18 a 60 años a más, al estructurar las edades en categorías de adultos jóvenes y adultos medios, la mayoría de los colaboradores conforman el 66% adultos medios entre 41 a 60 años a más y el 34 % por adultos jóvenes en edad de 18 a 40 años. Por último, de acuerdo a la variable de permanencia en la institución, se analizó que el 60% labora entre 6 a 10 años en la entidad, el 20% de 11 a más años y el 20% sobrante entre 6 meses a 5 años.

**CRITERIOS DE SELECCIÓN:**

Para la participación del cuestionario de acoso en el trabajo, fue necesario que los colaboradores cumplan con los criterios de inclusión establecidos en su etapa inicial, los cuales fueron: colaboradores en el rango de edad de los 18 a 60 años. Asimismo, colaboradores del sexo masculino y femenino, los cuales sean contratados como colaboradores con perfil operativo en un periodo de seis meses en la entidad seleccionada. Por otro lado, dentro de los criterios de exclusión, se consideró a los trabajadores que presenten negatividad en cooperar en la investigación, así como cuestionarios incompletos de los trabajadores.

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

### **2.4.1. Técnicas**

La técnica empleada fue la evaluación psicológica, la cual se encarga del análisis del comportamiento humano; esta medición es llevada a cabo a través de metodologías básicas de técnicas psicométricas, el cual requiere rigurosos procedimientos para su elección y una sistemática secuencia para su aplicación y valoración, para demostrar su utilidad y validez científica (Aragón, 2004).

### **2.4.2. Instrumento**

Para efectuar el estudio de la variable, el instrumento fue el Cuestionario de Acoso en el Trabajo de Heinz Leymann en 1989 originalmente, adaptado y validado en versión español en España por José Luis Gonzáles y Manuel Rodríguez en el 2003. Su administración es individual y colectiva a sujetos en edad laboral que comprenden desde los 18 a 60 años de edad, con un tiempo de duración de 10 a 20 minutos.

En su primera modificación del cuestionario original, se añadió 15 ítems de las conductas de acoso a continuación de las 45 tipificadas por Leymann, conformando en su totalidad 60 reactivos. Seguidamente se modificó las posibilidades de respuesta al cuestionario, en sus inicios fue de tipo dicotómico, para permitir la valoración intensidad de la frecuencia que es afectado por cada una de las estrategias de acoso a la víctima, estructurando respuestas múltiples de la escala tipo Likert con 5 opciones para marcar, desde cero en el cual la conducta no ha sido experimentado hasta cuatro donde la conducta logro ser experimentada en un máximo nivel.

El cuestionario además de suministrar una información integral referente a la frecuencia e intensidad entendida por el conjunto de las estrategias de acoso toleradas, conforma 6 subescalas: Desprestigio Laboral (DL), Entorpecimiento del Progreso (EP), Bloqueo de la Comunicación (BC), Intimidación Encubierta (IE), Intimidación Manifiesta (IM) y Desprestigio Personal (DP).

### 2.4.3. Validez

González y Rodríguez (2005) realizaron validez de criterio, se efectuó un estudio que vincula el grado de acoso psicológico observado con el grado de psicopatología experimentada a través del dominio predictivo de las dimensiones e indicadores globales del cuestionario. Por lo cual, se han extraído mediante el análisis de clusters de K-medias tres grupos de diferente grado de acoso psicológico en el trabajo definido como medio, bajo y alto, por medio del análisis de contingencia el valor de .347 con un  $p = .001$ .

Así también para determinar la validez de constructo: se dio a partir del estudio factorial del instrumento, con la técnica del análisis factorial exploratorio. En el cual el proceso de extracción de factores se empleó el método de componentes principales, y como método de rotación el ortogonal varimax, que suministra una solución de factores no correlacionados. Se obtuvo seis factores coinciden con las dimensiones señaladas en el acoso psicológico en el trabajo. El resto de factores refieren con muy pocos ítems, siendo factores que explican un porcentaje de la varianza total muy pequeño. Mientras que sólo los seis primeros factores explican el 57,72 % de la varianza, puesto que los catorce totales explican el 75,92%. En razón a las correlaciones representativas para definir los factores mayores son de 0,480.

No obstante, en lo referente al Cuestionario de Acoso en el Trabajo que se empleó en la presente investigación, existe una adaptación lingüística adaptada por Del Castillo (2016), a través de la validez de contenido mediante el criterio de jueces, en dos ítems del instrumento debido a que existen modismos españoles que no se adaptan a la realidad trujillana, los cuales fueron validados por ocho especialistas en el tema; adquiriendo un índice de acuerdo (IA) de 0.88, un coeficiente de validez de Aiken (V) de 0.88, y un percentil (P) de 035.

Así también, Del Castillo (2016) desarrolló la validez de constructo mediante un análisis factorial confirmatorio en cual tuvo como resultado los índices de ajuste comparativo e índices de bondad de ajustes, adquiriendo valores de .89 y .86, correspondientemente, con un error cuadrático medio de aproximación aceptable

de .068, de esta forma los datos demuestran un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico, ratificando la validez de constructo.

#### **2.4.4. Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento de Gonzales y Rodríguez (2003), ha sido empleado mediante el método de correlación de las dos mitades adquirió un índice menor de confiabilidad .83 y como mayor un índice .90. Así también, el alfa de Cronbach se alcanzó como en menor índice de confiabilidad de .83, en oposición al mayor con un .94.

Con respecto a la confiabilidad del cuestionario Del Castillo (2016), estableció la confiabilidad por consistencia interna por medio del coeficiente Alpha de Cronbach del Cuestionario de Estrategias de Acoso en el Trabajo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz, evidenciando una fiabilidad para el global del instrumento de .96, de consideración Muy Elevada o Excelente, mientras que para sus escalas varía de .70 a .90 siendo su apreciación de Respetable a Elevada (De Vellis, 1991).

#### **2.5. Método de análisis de datos**

Se realizó la medición aplicando el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operativo de la ciudad de Trujillo, así también se efectuó la depuración de los datos, descartando las pruebas en las que se detecten errores u omisión en el llenado; procediendo luego enumerar correlativamente las pruebas aplicadas, para enseguida elaborar la base de datos en el Software Excel, los mismos que fueron exportados y procesados con los paquetes estadísticos AMOS, SPSS 23.2 y el lenguaje de programación R.

En el procesamiento y análisis de los datos se procedió a evaluar en primer lugar la validez de constructo; la evaluación de este tipo de validez fue realizada a través del análisis factorial confirmatorio de los ítems en la población en estudio; Este método permitió la confirmación de la estructura multidimensional del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo establecida por los autores, en la población investigada, mediante la obtención de índices de bondad de ajuste absolutos como: CFI, GFI, AGFI; comparativos y otros indicadores como el error

cuadrático medio de aproximación (RMSEA), Raíz cuadrada media residual (RMR) y la prueba chi-cuadrado (CMIN/gl); índices a partir de los cuales se pudo concluir si los datos confirman el constructo teórico. Luego se evaluó la confiabilidad del Cuestionario por consistencia interna con el coeficiente de confiabilidad de Omega. En varias investigaciones: Gerbing & Anderson, 1988; Timmerman, 2005; McDonald, 1999; Campo Arias & Oviedo, 2008 (citados en Ventura-Leon y Caycho, 2017), establecieron que el coeficiente omega, a diferencia del coeficiente de alfa de Cronbach trabaja con las cargas factoriales, que son la suma ponderada de las variables estandarizadas, transformación que hace más estable los cálculos y refleja el verdadero nivel de fiabilidad; asimismo, que este coeficiente no depende del número de ítems tal como se aprecia en su expresión matemática y es considerado una adecuada medida de la confiabilidad si no se cumple el principio de tal equivalencia, el cual puede incumplirse si los coeficientes de los ítems que conforman una matriz de solución factorial presentan valores muy diferentes.

Para complementar el análisis de la confiabilidad se calcularon intervalos de confianza para el coeficiente omega, que permitió establecer el *intervalo* de valores donde es más probable se encuentre el coeficiente omega. El cálculo del Intervalo de confianza para el coeficiente omega se hizo con el método Bootstraps, usando el lenguaje de programación R, que es una implementación de software libre del lenguaje S y por tanto de código abierto; y tiene la ventaja adicional de que existe una librería MBESS en este lenguaje de programación que estima los intervalos de confianza automáticamente. En el programa estadístico R, se instaló y cargó la librería MBESS mediante el código respectivo; activando luego la función correspondiente sobre confiabilidad. Se espera el tiempo necesario de acuerdo al número de iteraciones solicitadas (Ventura-León, 2017).

Los resultados finales se presentaron en tablas estadísticas de simple y doble entrada construidas según lo exigen las normas APA.

## **2.6. Aspectos éticos**

La presente investigación estuvo elaborada a través de la veracidad de los datos, teniendo en cuenta la ética y honestidad profesional. Según Código de Ética Profesional de Psicólogos del Perú (1980), refiere en el Título XI - Actividades de investigación el Art. 84° y 87° el cual detalla que debe existir un compromiso claro y razonable entre el investigador y el colaborador además de la confidencialidad de la información a recopilar fue tratada con absoluta discreción y reserva.

Del mismo modo, se especifica el objetivo de la aplicación del instrumento, para así conocer y comprender su opinión con respecto a determinados temas de su organización, sin que ello signifique que los resultados obtenidos perjudiquen de alguna manera su desempeño y relaciones laborales.

Por último, se diseñó un formato de consentimiento informado para los participantes de la investigación, protegiendo y preservando su integridad respecto a las respuestas del cuestionario. El formato dio a conocer al colaborador la importancia de su participación y así también de la investigación, la cual, es dada con fines académicos.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Validez de constructo

En la tabla 1, se exponen los resultados del análisis factorial confirmatorio para contrastar el modelo teórico propuesto por el autor, del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo, evidenciando que los índices de ajuste absoluto: CMIN/gl, igual a 3.32 registra un valor menor a 4 (Meda, Moreno, Morante y Ortiz, 2008), establecido como indicador de buen ajuste; el Raíz cuadrada media residual igual a 0.087 e inferior o igual a .10, indicando un ajuste aceptable; en tanto que el error cuadrático medio de aproximación toma un valor de .10 mayor al mínimo aceptable de .08 (Stacciarini y Pace, 2017); índice de ajuste comparativo igual a .868, mayor a .81 indicador de un ajuste aceptable (Marsh, Herbert, Wen, Hau, 2004); índices de bondad de ajuste comparativos GFI y AGFI, ambos mayores a .90 (Hair, Anderson, Tatham y Black, 1998); los índices de ajuste parsimonioso sin ajustar y el ajustado de .905, con valores muy próximos a la unidad; indicando los valores de los índices un buen ajuste del modelo; siendo el valor establecido como mínimo aceptable 0.50 (Mulaik, James, Van, Bennett, Lind y Stilwel, 1989).

Tabla 1

*Índices de bondad de ajuste del modelo multifactorial del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo*

ÍNDICES DE AJUSTE DEL MODELO	VALOR
<b>Índices de ajuste globales o absolutos</b>	
CMIN/gl	3.32
RMR	.087
RMSEA	.10
<b>Índices de ajuste comparativos</b>	
CFI	.868
GFI	.960
AGFI	.956
<b>Índices de ajuste de parsimonia</b>	
PRATIO	.947
PNFI	.905

*Nota* :  
 RMR: Raíz cuadrada media residual; RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación; CFI: Índice de ajuste comparativo; GFI: Índice de bondad de ajuste; AGFI: Índice ajustado de bondad de ajuste; PRATIO: Índice de parsimonia; PNFI: Índice de Parsimonioso ajustado;

Los resultados que se exponen en la tabla 2, corresponden a las cargas factoriales, que reporta el análisis factorial confirmatorio, de los ítems del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo. Según este análisis, se evidencia que los valores de cincuenta y nueve de los ítems oscilan en entre .79 y .48; mayores que 0.4 establecido como mínimo aceptable (Meda y otros, 2008), solo un ítem presenta un índice con un valor de .36.

#### Tabla 2

*Cargas factoriales de los ítems del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo. (la tabla se visualiza en la siguiente pagina)*

	DL	EP	BC	IE	IM	DP
Item_14	,48					
Item_27	,79					
Item_32	,74					
Item_33	,79					
Item_34	,77					
Item_35	,74					
Item_37	,71					
Item_03		,55				
Item_11		,64				
Item_12		,69				
Item_13		,67				
Item_15		,73				
Item_16		,78				
Item_51		,66				
Item_52		,69				
Item_53		,71				
Item_07			,69			
Item_09			,79			
Item_43			,71			
Item_44			,72			
Item_46			,70			
Item_47			,48			
Item_48			,60			
Item_01				,36		
Item_02				,59		
Item_04				,65		
Item_08				,72		
Item_19				,73		
Item_29				,73		
Item_06					,53	
Item_20					,74	
Item_21					,67	
Item_24					,62	
Item_25					,72	
Item_30					,71	
Item_31					,71	
Item_05						,54
Item_10						,67
Item_17						,59
Item_18						,57
Item_28						,70
Item_49						,73
Item_50						,77
Item_54						,72
Item_55						,70
Item_56						,65
Item_57						,66
Item_58						,55
Item_59						,67
Item_60						,74

Nota:

DL: Desprestigio Laboral, EP: Entorpecimiento del progreso, BC: Incomunicación o bloqueo de la comunicación, IE: Intimidación encubierta, IM: Intimidación manifiesta, DP: Desprestigio Personal.

### 3.2. Confiabilidad por consistencia interna

En la tabla 3, se visualiza el coeficiente de confiabilidad de omega estimado puntualmente y mediante un intervalo del 95% de confianza con el método Bootstraps (Ventura-León, 2017), del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo; evidenciando que a nivel general, el índice alfa omega califica a la confiabilidad como elevada con un valor estimado de .977, al igual que en la dimensión Desprestigio laboral con un índice de .916; En las dimensiones: Entorpecimiento del progreso (.884), Incomunicación o bloqueo de la comunicación (.886), Intimidación manifiesta (.854), Intimidación encubierta (.801) y en la dimensión Desprestigio personal (.853), la confiabilidad es muy buena (Viladrich, Angulo y Doval, 2017).

Tabla 3

*Confiabilidad de las puntuaciones del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo.*

	$\omega$	N° ítems	IC al 95% <sup>(a)</sup>	
			LI.	LS
Acoso total	.977	60	0,974	0,980
Desprestigio laboral	.916	14	0,90	0,93
Entorpecimiento del progreso	.884	7	0,87	0,90
Incomunicación o bloqueo de la comunicación	.886	9	0,87	0,90
Intimidación manifiesta	.854	7	0,83	0,87
Intimidación encubierta	.801	6	0,77	0,83
Desprestigio personal	.853	7	0,83	0,87

*Nota:*

$\omega$ : Coeficiente de confiabilidad omega

LI: Límite inferior del intervalo

LS: Límite superior del intervalo

(a): Intervalo de estimación del omega

#### IV. DISCUSIÓN

El acoso en el trabajo es el mantenimiento constante de maltrato psicológico, provocado de forma mal intencionada e irrazonable, sin oportunidad de defensa; consentidas por el ámbito laboral en el que se suscitan, teniendo como objetivo destruir la salud y las capacidades del colaborador (Gonzales y Rodríguez, 2005).

Por su vigencia es un tema que debe ser tratado en el campo laboral; es así que el presente estudio tuvo como finalidad determinar las evidencias de validez del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo, mediante el estudio de validez basado en la estructura interna por medio del análisis factorial confirmatorio y así también las evidencias de estructura por consistencia interna por el método del coeficiente de omega; en una muestra representativa de 400 colaboradores del personal operario de la ciudad de Trujillo.

Respecto a la validez de constructo mediante el análisis factorial confirmatorio, según Suarez (1991) permite constituir los datos ordenadamente y facilitar la interpretación de las correlaciones. Se espera un factor explicativo del constructo con saturaciones altas del test y los test que evalúan aspectos parecidos, y con saturaciones bajas de test que evalúan perspectivas diferentes. De igual manera Pérez, Chacón y Moreno (2000) la define como la confirmación empírica que una prueba mida verdaderamente el constructo o rasgo que se intenta medir; a través del análisis confirmatorio, se estimó mediante método de mínimos cuadrados, hallando en los índices de bondad de ajuste (CFI y AGFI) alcanzaron ambos un valor alto mayores a .90, con una media residual igual 0.087 inferior o igual .10, de esta forma los datos demuestran un ajuste aceptable entre el modelo estimado y el modelo teórico (Hooper et al., 2008).

Así también, se evidencia que las cargas factoriales, oscilan entre .40 a .79; mayores que el establecido de .40 como mínimo aceptable, conforme la propuesta de Meda y otros (2008) aceptar aquellas cargas factoriales  $\geq .40$  se consideran válido e importantes. Corroborando que cada uno de los ítems está colaborando en la medición de los respectivos factores de acuerdo a la teoría; cuanto más alto sea su valor más vinculado estará el ítem a cada factor. Situación

que reafirma, el modelo de la estructura de los 6 componentes con sus respectivos ítems, propuesto inicialmente por los autores, lo cual demuestra un adecuado ajuste en la población de estudio.

Al contrastar el análisis factorial confirmatorio evidenciado en la investigación elaborada por Del Castillo (2016) muestra que los índices de ajuste comparativo y de bondad logran ser mayores a .80, con un error cuadrático de .068 aceptable, revelando que los datos se ajustan de manera aceptable a los modelos de estimación y teórico.

Mientras que, Bocanegra (2016) halló índices de bondad de ajuste con valores bajo .70, con un error cuadrático de .08, lo cual evidencia que, según este procedimiento, es posible que no exista un ajuste entre el modelo estimado y el modelo teórico; sin embargo se encuentran cargas factoriales entre 0.44 a 0.83, lo cual indicaría que cada ítem está asociado de manera adecuada a cada factor. De modo que se cumplió con el primer objetivo de la investigación, de acuerdo a los resultados obtenidos reafirman que la teoría está bien propuesta, esto evidencia que el instrumento permite hacer inferencia acorde a la realidad de los empleados, donde se produce o se observa el acoso laboral del personal operario de la ciudad de Trujillo.

En cuanto a la confiabilidad, Aliaga (2008) la define como la exactitud con que el instrumento mide lo que mide, en una población definida y en contextos comunes de aplicación. Para el estudio se empleó el método de consistencia interna a través del coeficiente de omega, el cual conceptualiza como la adecuada media de confiabilidad si no se efectúa el principio de tal equivalencia, el cual se puede eludir si los coeficientes de los ítems que constituyen la matriz factorial muestran valores diferentes (McDonald, 1990), donde el cuestionario total obtuvo un coeficiente  $\omega = .977$ , el cual según el criterio de Viladrich y otros (2017) se ubica en un nivel elevado.

Lo anterior concuerda con lo expuesto por los autores Del Castillo (2016) y Jiménez (2010) los cuales obtuvieron en su estudio que el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo es confiable en una categoría elevada, con coeficientes de  $\alpha$  .96 y .98 respectivamente. Del mismo modo, se halló la

confiabilidad por cada dimensión que conforma el instrumento, dimensión de desprestigio laboral ( $\omega = .916$ ), entorpecimiento del progreso ( $\omega = .884$ ), incomunicación o bloqueo de la comunicación ( $\omega = .886$ ), intimidación manifiesta ( $\omega = .854$ ), intimidación encubierta ( $\omega = .801$ ) y desprestigio personal ( $\omega = .853$ ) ubicándose todas las dimensiones entre las categorías elevadas y muy buenas (Viladrich y otros, 2017).

Con respecto a los datos obtenidos se estima una confiabilidad elevada del instrumento en la muestra de estudio; mediante estos índices se puede inferir que el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo, ostenta una consistencia interna general y por dimensiones relevantes y fiables para próximas investigaciones.

Haciendo un análisis más personalizado se observó en los colaboradores operarios, un alto índice en la dimensión de desprestigio personal, en el cual son constantemente criticados, sufren burlas de sus orígenes y de su forma de ser por parte de sus compañeros y/o superiores en el área laboral. Asimismo se ha evidenciado la existencia humillaciones a los trabajadores, cargando a cada uno de ellos con ocupaciones que no le corresponden o que son muy por encima de sus competencias con la finalidad de que fracasen entorpeciendo el progreso de sus labores. No obstante en un nivel más inferior se ubica la dimensión de intimidación manifiesta, en el cual los colaboradores revelan que sus acosadores expresan amenazas verbales como gritos para ridiculizarlos; Es por ello que el acoso laboral es un problema que se ejerce en la actualidad, por lo cual es necesaria su evaluación en entidades públicas y privadas de la ciudad de Trujillo.

Finalmente, es preciso indicar que este proceso psicométrico, se evaluó con un instrumento de estimación fácil que propone puntuaciones a través de seis dimensiones relevantes para la identificación de las estrategias de acoso en el trabajo. En cuanto a los resultados alcanzados en la puntuación total como en cada dimensión se comprueban evidencias de validez adecuadas en el análisis factorial confirmatorio y de confiabilidad, pudiendo emplearse en próximas investigaciones en relación al tema dentro del contexto local.

## V. CONCLUSIÓN

- El cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo presenta evidencias de validez adecuadas en el personal operario de la ciudad de Trujillo.
- En el análisis factorial confirmatorio mediante el método de mínimos cuadrados revela en los índices de bondad de ajuste (CFI y AGFI) un valor mayor a .90, y cargas factoriales que oscilan en .40 a .79 aceptables.
- Se halló una confiabilidad por consistencia interna a través del método de omega, con un coeficiente elevado  $\omega = .977$  en la puntuación general y de .80 a .91 en las dimensiones, lo cual indica que existen magnitudes muy buenas de confiabilidad.



## VI. RECOMENDACIONES

- Realizar futuras investigaciones psicométricas sobre el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en personal administrativo, asimismo en un contexto laboral más extenso que incluya al sector privado.
- Se propone el uso del Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en aplicación de tipo individual más que en evaluaciones grupales, para así recoger datos aún más exactos y verídicos de los colaboradores.
- Desarrollar la validez de constructo de tipo convergente, para analizar la estructura del cuestionario y de esta modo obtener datos específicos.
- Identificar la validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, T. J. (2008). *Psicometría: Test Psicométricos, Confiabilidad y Validez*. Recuperado el 04 de julio del 2015 de: <http://datateca.unad.edu.co/contenidos/401517/1U2LibroEAPAliaga.pdf>
- Álvarez, M. (2002). Algunos aspectos sobre el acoso psicológico, acoso psicológico en el trabajo, psicoterror laboral, violencia psicológica, acoso moral o mobbing. *Revista de Relaciones Laborales*, 7(1), 15-23.
- Aragón, L. (2004). Fundamentos psicométricos en la evaluación psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7 (4), 23-43.
- Aramburu, L. (2002). Respuesta al acoso laboral. *Cuadernos de relaciones laborales*, 20 (2), 337-350. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0202220337A>
- Arias, F. (2012). *Proyecto de investigación: Introducción: Introducción: Introducción: Introducción: Introducción: Introducción: Introducción a la metodología científica*. (6ta ed). Caracas: Episteme. Recuperado de <http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Barón, M., Munduate, L. y Blanco, M. (2003). La espiral del mobbing. *Papeles del Psicólogo*, 23(84), 71-82.
- Bocanegra, A. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo (LIPT – 60) en los trabajadores del Gobierno Regional La Libertad*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Canales, M. (2004). *Metodologías de investigación social*. (1ra ed). Santiago: Lom Ediciones.

- Colegio de Psicólogos del Perú. (1980). *Código de ética del psicólogo peruano*. Recuperado de <http://psicologosperu.blogspot.com/2009/06/codigo-de-etica-del-psicologoperuano.html>
- Del Castillo, A. (2016). *Propiedades psicométricas del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT – 60 en la Municipalidad Distrital de Independencia de Huaraz*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- De Vellis, R. (1991). *Scale development theory and applications*. *Applied Social Research Methods Series*. United States: SAGE.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behaviour*, 5 (4), 379 - 401. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/222751293\\_Harassment\\_and\\_bullying\\_at\\_work\\_A\\_review\\_of\\_the\\_Scandinavian\\_approach](https://www.researchgate.net/publication/222751293_Harassment_and_bullying_at_work_A_review_of_the_Scandinavian_approach)
- Einarsen, S., y Hauge, L. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 251-273. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121002>
- Escartín, J., Sora, B., Rodríguez - Muñoz, A. y Rodríguez - Carballeira, A. (2012). Adaptación y validación de la versión española de la escala de conductas negativas en el trabajo realizadas por acosadores: naq-perpetrators. *Revista de Psicología del trabajo y organizaciones*, 28 (3), 157-170. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S157659622012000300003#bajo](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157659622012000300003#bajo)
- Escudero, J. F. y Poyatos, G. (2003). Acoso laboral: diversas posibilidades para ejercitar la acción. *Actualidad laboral*, 47(3) 803-819.

- Hair, F., Anderson, R., Tatham, R.L. y Black, W. (1998). *Multivariate data analysis with readings*. New Jersey: Prentice Hall, 5th edition. Upper Saddle River).
- Gil, P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17083203>
- Góngora, J., Lahera, M. y Rivas, M. L. (2002). *Acoso psicológico en el trabajo. Mobbing*. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- González, J. & Rodríguez, M. (2003). *Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo El LIPT-60*. España: EOS.
- González, J. & Rodríguez, M. (2005). *Cuestionario de estrategias de acoso psicológico Lipt 60, Leymann Inventory of Psychological Terrorization Modificado*. Madrid: Editorial EOS.
- González, J. y Rodríguez, M. (2006). Acoso psicológico en el trabajo y psicopatología: un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 397-412. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317121010>
- González, D. (2007). El acoso psicológico en el lugar de trabajo: una aproximación desde la Psicología Forense. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 7(1), 41-62.
- González, D., Delgado, S. y García, E. (2010). Valoración Pericial Psicológica de la Víctima de Mobbing. *Psicología Iberoamericana*, 18(2) 8-18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133915921002>
- Hirigoyen, M. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.

- Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, *Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60,
- Jiménez, E. (2010). *Propiedades Psicométricas del Leymann Inventory of Psychological Terrorization LIPT – 60*. (Tesis de Maestría). Universidad Central, Venezuela. Recuperado de <http://www.ucla.edu.ve/DAC/investigacion/gyg/GyG%202010/Abril%202010/4-%20Esther%20Jimenez.pdf>
- León, O. y Montero, I. (2004). A guid for naming research studies in Psychology. *International Journal o clinical and Health Psycholohy*, 7(3), 847 - 862.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- López, J. (1998). Violencia física y psicológica en la administración pública. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 45(1), 21-47.
- López, M. y Vázquez, P. (2003). *Mobbing, cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Madrid: Pirámide.
- Luelmo, M. (2003). Un nuevo caso de acoso moral (mobbing) en la administración. *Actualidad laboral*, 35 (1), 1-6.
- Luna, M. (2003). *Acoso psicológico en el trabajo (Mobbing)*. Madrid: GPS.
- Marsh, Herbert W.; Wen, Zhonglin; Hau, Kit-Tai .(2004). *Psychological Methods*, Vol 9(3), Sep 2004, 275-300. <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989X.9.3.275>
- Meda, R.M., Moreno, B., Rodriguez, A., Morante, M.E.,y Ortiz, G.R. (2008). Análisis Factorial Confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de Psicólogos Mexicanos. *Psicología y Salud* Vol. 18, Num. 1:107-116
- Ministerio de Trabajo de Ecuador. (2017). *Ministerio del Trabajo emite normativa para erradicar la discriminación en el ámbito laboral*.

- McDonald, R. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Meda, R., Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M. y Ortiz, G. (2008). Análisis Factorial Confirmatorio del MBI-HSS en una muestra de Psicólogos Mexicanos. *Psicología y Salud*, 18(1), 107-116.
- Meseguer, M., Soler, M., Sáez, M. y García, M. (2007). Incidencia, componentes y origen del mobbing en el trabajo en el sector hortofrutícola. *Revista Anales de Psicología*, 23(1), 92-100. Recuperado de [http://www.um.es/analesps/v23/v23\\_1/12-23\\_1.pdf](http://www.um.es/analesps/v23/v23_1/12-23_1.pdf)
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, E. (2004). Acoso Psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(3), 279-285. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317816001>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E. y Morante, M. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, 17(4), 627-632. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72717414>
- Mulaik, S.A., James, L.R., Van Alstine, J., Bennett, N.; Lind, S. y Stilwell, C.D. (1989). Evaluation of goodness of fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105, 430-445.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and wellbeing: economic and personal development implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.
- Núñez, M. (2002). Los servicios de prevención ante el acoso moral en el trabajo: Diagnóstico y prevención. *Revista de Relaciones Laborales*, 7(1), 219-229.

- Olivares, F. (2006). *Mobbing. Acoso en el ámbito laboral*. Buenos Aires: Lexis Nexis
- Olmedo, M., y González, P. (2006). La violencia en el ámbito laboral: la problemática conceptualización del mobbing, su evaluación, prevención y tratamiento. *Acción Psicológica*, 4 (2), 107-128. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344030758005>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Padial, O. y De la Iglesia, M. (2002). El mobbing como enfermedad del trabajo. *Revista de Relaciones Laborales*, 7(1), 231-240.
- Pando, M., Aranda, C., Preciado, L., Franco, S., y Salazar, J. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11(2), 319-332. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf>
- Perú21: Casi un tercio de mujeres aún sufre acoso laboral. (11 de marzo del 2015). *Peru21*. Recuperado de <https://peru21.pe/lima/peru-tercio-mujeres-sufre-acoso-laboral-171262>
- Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. *Psicología desde el Caribe*, 17,1-26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301701>
- Pérez, J., Chacón, S. y Moreno, R. (2000). Validez de constructo: El uso del análisis factorial exploratorio y confirmatorio para obtener evidencias de validez.

*Psicothema*, 12,442-446. Recuperado de  
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=601>

Pérez, J., Nogareda, C., Martín, F. y Sancho, T. (2001). *Mobbing, violencia física y acoso sexual*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Piñuel, I. (2001). *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander: Sal Térrea.

Piñuel, I. y Oñate, A. (2002). La incidencia del mobbing o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del Barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral. *Revista de Relaciones Laborales*, 7, 35-62.

Piñuel, I. (2004). *Jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: El país Aguilar.

Piñuel, I. y Fridalgo, A. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624. Recuperado de  
<http://www.redalyc.org/html/727/72716413/>

Rodríguez, P. (2004). *El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*. Madrid: Dijusa.

Riquelme, A. (2006). Mobbing, un tipo de violencia en el lugar de trabajo. *Revista electrónica de Ciencias Sociales Online*, 39-56. Recuperado de  
<http://uvm.cl/csonline>

Stalin, D. (2001). Prevalence and Forms of Bullying among Business Professionals: A Comparison of Two Different Strategies for Measuring Bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 425-441

Soria, M. y Garrido, E. (2005). *El acoso psicológico laboral*. Madrid: Pirámide.

Stacciarini TSG, Pace AE. Confirmatory factor analysis of the Appraisal of Self-Care Agency Scale – Revised. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2017; 25: e2856. [Access 11/11/2017]; Available in:



[http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es\\_0104-1169-rlae-25-02856.pdf](http://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-02856.pdf) DOI:

<http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1378.2856>

Suárez, A. (1991). *Proceso general de investigación*. Validez y diseño. Valencia, España: Tea ediciones.

Trujillo, M., Valderrabano, M., y Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29) 71-91. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802905>

Ugarte, J. (2012). El acoso laboral: entre el Derecho y la Psicología. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 39, 221-231. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173625403008>

Ventura-León, J. L. (2017). Intervalos de confianza para coeficiente Omega: Propuesta para el cálculo. *Adicciones*, [S.l.], v. 30, n. 1, p. 77-78, jul. 2017. ISSN 0214-4840. Disponible en: <<http://www.adicciones.es/index.php/adicciones/article/view/962>>. Fecha de acceso: 19 ene. 2018 doi:<http://dx.doi.org/10.20882/adicciones.962>.

Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.

Ventura-León, J. L., & Caycho-Rodríguez, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-627

Viladrich, C., Angulo, A., y Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de psicología*, 33(3) 755-782. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/analesps.33.3.268401/215531>

**ANEXO I****CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS DE ACOSO LABORAL****LIPT - 60**

**Área de Trabajo:**..... **Permanencia:**.....

**Género:**..... **Edad:**.....

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con un aspa (X):

**El cero (“0”) si no ha experimentado esa conducta en absoluto**

**El uno (“1”) si la ha experimentado un poco**

**El dos (“2”) si la ha experimentado moderada o medianamente**

**El tres (“3”) si la ha experimentado bastante y**

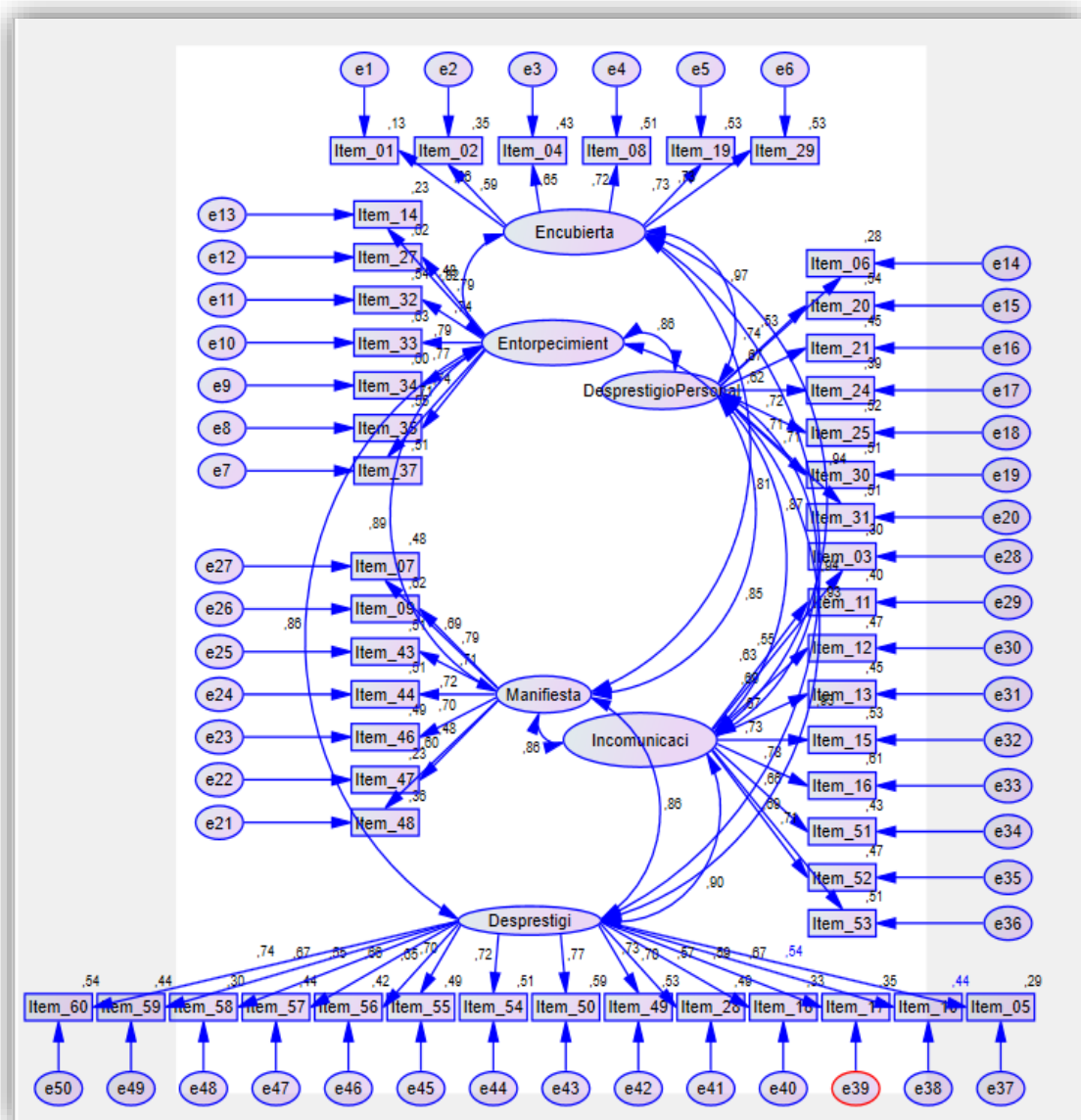
**El cuatro (“4”) si la ha experimentado mucho o extremadamente:**

1. Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir	0	1	2	3	4
2. Le interrumpen cuando habla	0	1	2	3	4
3. Sus compañeros le ponen obstáculos para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
4. Le gritan o le regañan en voz alta	0	1	2	3	4
5. Critican su trabajo	0	1	2	3	4
6. Critican su vida privada	0	1	2	3	4
7. Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8. Se le amenaza verbalmente	0	1	2	3	4
9. Recibe escritos y notas amenazadoras	0	1	2	3	4
10. No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo	0	1	2	3	4
11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
12. La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted	0	1	2	3	4
13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan	0	1	2	3	4
14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus compañeros	0	1	2	3	4
15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4
16. En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible	0	1	2	3	4
17. La calumnian y murmuran a sus espaldas	0	1	2	3	4
18. Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted	0	1	2	3	4

19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted	0	1	2	3	4
20. Le tratan como si fuera enfermo mental o lo dan a entender	0	1	2	3	4
21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica	0	1	2	3	4
22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener	0	1	2	3	4
23. Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo	0	1	2	3	4
24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas	0	1	2	3	4
25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada	0	1	2	3	4
26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen	0	1	2	3	4
27. Le asignan un trabajo humillante	0	1	2	3	4
28. Se evalúa su trabajo de manera injusta y malintencionada	0	1	2	3	4
29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas	0	1	2	3	4
30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes	0	1	2	3	4
31. Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados	0	1	2	3	4
32. No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas	0	1	2	3	4
34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles	0	1	2	3	4
35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes	0	1	2	3	4
37. Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38. Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase	0	1	2	3	4
39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos	0	1	2	3	4
40. Le amenazan con violencia física	0	1	2	3	4
41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia	0	1	2	3	4
42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración	0	1	2	3	4
43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo	0	1	2	3	4
44. Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo	0	1	2	3	4
45. Recibe agresiones sexuales físicas directas	0	1	2	3	4
46. Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo	0	1	2	3	4
47. Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador)	0	1	2	3	4

48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo	0	1	2	3	4
49. Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse	0	1	2	3	4
50. Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51. Devuelven, abren o interceptan su correspondencia	0	1	2	3	4
52. No le pasan las llamadas, o dicen que no esta	0	1	2	3	4
53. Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted	0	1	2	3	4
54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales	0	1	2	3	4
56. Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58. Controlan de manera muy estricta su horario	0	1	2	3	4
59. Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen obstáculos y dificultades	0	1	2	3	4
60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente	0	1	2	3	4

**Figura 1.**  
DIAGRAMA PATH



**Figura 1.** Diagrama Path de la estructura factorial del cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo en el personal operario de la ciudad de Trujillo.