



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración
del Mobbing en mujeres de Piura, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Guillen Asencio, Milagros Melissa Paulina (orcid.org/0000-0002-2416-323X)

ASESORES:

Dra. Saravia Angulo, Blanca Julissa (orcid.org/0000-0001-8308-1210)

Mg. Gamarra Moncayo, José Rolando (orcid.org/0000-0002-0781-3616)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

PIURA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A mis queridos padres, familia y amistades: Gracias por estar siempre a mi lado, brindándome amor y apoyo inquebrantable. Vuestra presencia en mi vida es un tesoro invaluable que nunca dejaré de apreciar.

Agradecimiento

A Dios, a mis padres, a mis asesores, a la universidad y a las instituciones participantes: Mi más sincero agradecimiento por su apoyo constante y contribuciones fundamentales en mi camino. Sus bendiciones y guía han sido vitales en mi crecimiento y logros.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023", cuyo autor es GUILLEN ASECIO MILAGROS MELISSA PAULINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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 me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 15 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SARAVIA ANGULO BLANCA JULISSA DNI: 44098219 ORCID: 0000-0001-8308-1210	Firmado electrónicamente por: BSARAVIAA el 02- 02-2024 15:15:29

Código documento Trilce: TRI - 0732984



Declaratoria de originalidad del autor/ autores



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUILLEN ASENCIO MILAGROS MELISSA PAULINA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GUILLEN ASENCIO MILAGROS MELISSA PAULINA DNI: 75474711 ORCID: 0000-0002-2416-323X	Firmado electrónicamente por: GUILLENAMMP el 16- 01-2024 16:41:49

Código documento Trilce: INV - 1534862



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor/ autores.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de gráficos y figuras.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variable y operacionalización.....	11
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.3.4. Unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30

ANEXOS 1

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Población</i>	13
Tabla 2. <i>Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales del instrumento</i>	17
Tabla 3. <i>Cargas factoriales de los ítems según dimensiones con DWLS</i>	19
Tabla 4. <i>Confiabilidad de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing</i>	22
Tabla 5. <i>Baremos de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing</i>	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS</i>	20
--	----

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general establecer las evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración de mobbing en mujeres de Piura, 2023. En cuanto a la metodología, la investigación fue tipo aplicada de diseño instrumental. La muestra estuvo conformada por 643 mujeres de Piura con trabajo con un muestreo por criterio. El instrumento empleado fue la escala Cisneros para la valoración del mobbing de Ángel M. Fidalgo y Iñaki Piñuel. En cuanto a los resultados, respecto a la validez de contenido, a nivel general se obtuvo un V de Aiken de 1.00 y un IC de .70-1.00. En cuanto a la validez de constructo, se obtuvo un CFI y un TLI mayores a .90 así como un RMSEA y un SRMR menores a .05. Las cargas factoriales fueron altas (>.40). En cuanto a la confiabilidad, se obtuvo un coeficiente omega superior a .80. Los baremos fueron establecidos en función a tres niveles: alto medio y bajo. Como conclusión se concreta que la escala es válida.

Palabras clave: mobbing, propiedades psicométricas, validez, confiabilidad, baremación.

ABSTRACT

The general objective of this research was to establish the psychometric evidence of the Cisneros scale for the assessment of mobbing in women in Piura, 2023. Regarding the methodology, the research was an applied type of instrumental design. The sample was made up of 643 working women from Piura with a sample by criterion. The instrument used was the Cisneros scale for the assessment of mobbing by Ángel M. Fidalgo and Iñaki Piñuel. Regarding the results, regarding content validity, at a general level an Aiken V of 1.00 and a CI of .70-1.00 were obtained. Regarding construct validity, a CFI and a TLI greater than .90 were obtained, as well as a RMSEA and a SRMR less than .05. The factor loadings were high (>.40). Regarding reliability, an omega and ordinal alpha coefficient greater than .70 was obtained. The scales were established based on three levels: high, medium and low. In conclusion, it is stated that the escalation is valid.

Keywords: mobbing, psychometric properties, validity, reliability, scale.

I. INTRODUCCIÓN

La violencia es un fenómeno que afecta a más del 30% de mujeres en el mundo. Aunque este problema ocurre normalmente en entornos familiares, no podemos descartar el hecho de que la amplia incidencia de la violencia ejercida en entornos laborales también es un fenómeno muy recurrente. Aunque en este contexto la violencia física no resalta por su incidencia, otros tipos de violencia como el acoso si lo hacen (Souza & Rodrigues, 2022). El acoso laboral, o mobbing, afecta a más del 15% de mujeres que tienen empleo en todo el mundo (Trautmann, 2022). En América Latina, se estima que el 87% de mujeres que laboran han sido víctimas de acoso laboral. Se ha identificado que el país con mayor número de denuncias por acoso laboral es México (55.4%); sin embargo, el país donde las mujeres preferían no ir a laborar porque ellas, o sus compañeras de trabajo, eran víctima de acoso laboral (65.4%) es el Perú (Global Unión, 2022).

A nacional, los índices de acoso laboral en el Perú son muy altos. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023), el 34% de las mujeres que laboran son víctimas de acoso, no obstante, menos del 2% denuncia estos casos debido a la vergüenza y el miedo a ser consideradas conflictivas o a que se cuestione su capacidad de resiliencia. El MTPE también reportó que durante el 2022 se efectuaron 268 denuncias más que las ejecutadas en el año 2021 (Redacción EC, 2023). A estos datos se le añade el hecho de que SUNAFIL ha recibido en promedio cuatro acusaciones diarias por hostigamiento sexual laboral hasta marzo de 2023, cifra superior a la de años anteriores (Redacción RPP, 2023). También se le añaden los datos brindados por el bufete de abogados Atalla Legal, quienes aclaran haber atendido a más de cuatro mil mujeres por acoso laboral, el 77% por hostigamiento sexual y el 23% otros tipos de acoso (Pérez, 2023).

En Piura, hasta marzo del 2023, SUNAFIL ha registrado 11 denuncias por acoso laboral en toda la región (Santos, 2023). Aunque las diligencias efectuadas por estas dependencias suelen culminar en fallos a favor de las víctimas, en ciertos casos son estos mismos organismos públicos quienes avalan estos comportamientos (Sociedad, 2023). Es conveniente añadir que el problema del acoso sexual en la región Piura puede agravarse ya que una gran cantidad de municipios locales todavía no cuentan

con las directivas y medios legales suficientes para sancionar estos comportamientos (Defensoría del Pueblo, 2022).

En la última década, el acoso laboral ha cambiado tanto que los especialistas tienen dificultades para detectarlo. Las formas antiguas del acoso laboral ahora se han reemplazado por formas de violencia menos perceptibles, como la restricción de oportunidades de crecimiento o la eliminación de tareas laborales (Valero, 2020). Ante ese nuevo panorama, fue necesario verificar si las herramientas utilizadas para detectar estas formas de violencia seguían siendo útiles en la actualidad.

Al estudiar la incidencia histórico temporal del mobbing, encontramos que este fenómeno se ha manifestado con intensidad en América Latina en la última década. Por ejemplo, en Argentina, en el año 2018, se encontró que el 57.7% de mujeres que laboraban fueron víctimas de acoso laboral (Martínez, 2018). En Chile, entre el 2018 al 2020, se formularon un total de 1,597 denuncias por acoso laboral (Segovia & Pérez, 2021). En Venezuela, un informe del 2018 reveló que éste fenómeno afectaba al 81% de mujeres con empleo. También se dio a conocer que, en el 49% de los casos denunciados, no hubo respuesta, mientras que en el 29% de casos restantes, hubo una respuesta negativa (Fesminismos, 2019).

En Perú, en el año 2021 hubo 159 denuncias de acoso laboral más que en 2020, según la SUNAFIL. De estas denuncias, lo que más llama la atención es que sólo el 2% fueron realizadas por las víctimas, lo que indica que existe un alto temor a las represalias (GeoVictoria, 2021). Genderlab amplifica estas cifras exponiendo que en el año 2020, al menos el 34% de trabajadores formales vivenció una situación de acoso laboral (Grupo RPP, 2021)

En Piura, el acoso laboral ha sido materia de interés para muchos investigadores desde hace varios años (El Comercio, 2019). Se ha estudiado su incidencia en distintas poblaciones (Estrella-Ramos, 2021), así como las actitudes que surgen en torno a esta problemática (Palacios-Lau & Vargas-López, 2021). No obstante, se ha podido observar que los instrumentos utilizados para la medición de este constructo no habían sido validados en Piura, ni contaban con los baremos adecuados para poder establecer su incidencia.

Al observar la evolución del acoso laboral, es plausible asumir que esta problemática podría incrementar en los próximos años, sobre todo, si se sigue normalizando este comportamiento como “algo que hay que sobrellevar” o si es que siguen sin existir los medios o canales necesarios para denunciar estas agresiones (López & Gavilán, 2023).

Los datos expuestos previamente motivaron la ejecución de este estudio ya que no se encontraron registros de instrumentos validados en la región y, según ciertos especialistas, se trataba de un problema en aumento. En base a estos señalamientos, se planteó: ¿cuáles son las evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023?

Esta investigación se justificó teóricamente en virtud de que se pudo validar el modelo teórico expuesto por Fidalgo & Piñuel (2004), permitiendo que dicha postura pudiera integrarse al compendio de posturas científicas que existen en torno al mobbing. Metodológicamente, el valor de la investigación radicó en la entrega de un instrumento validado, lo que se tradujo en una medición mucho más precisa y real de la variable de estudio. Asimismo, al trabajar con una muestra representativa de mujeres piuranas, se lograron incrementar los índices de validez externa, lo cual evitó que futuras investigaciones fueran cuestionadas por la presencia de sesgos metodológicos. En última instancia, la investigación adquirió un amplio valor práctico una vez se expusieron los resultados a la comunidad académico-profesional, ya que una escala debidamente validada facilitará con creces la medición del mobbing en la región, permitiendo diagnosticar con mayor precisión situaciones de riesgo.

Considerando esto, se planteó como objetivo general Establecer las evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023. Como objetivos específicos se propuso: a) Establecer la validez de contenido a través del método juicio de expertos de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023; b) Establecer la validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023; c) Establecer la confiabilidad interna a través del coeficiente omega de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023 y d) Establecer los baremos percentilares de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023

II. MARCO TEÓRICO

En México, Patlán et al. (2022) realizaron una investigación para validar la escala Cisneros en una muestra de 161 médicos internos y 226 médicos en condición de residentes. Con un diseño no experimental, instrumental, los autores realizaron un análisis factorial exploratorio y confirmatorio. A nivel exploratorio, se encontró una estructura factorial compuesta por 6 dimensiones en el que se descartaron ítems con cargas factoriales y comunalidades inferiores a .4. Sobre el análisis factorial confirmatorio, este se ejecutó sobre 5 modelos diferentes de la escala. Luego de un amplio análisis, encontraron que el modelo D (6 factores), presentó mejores medidas de ajuste. Se determinó la confianza a través del coeficiente α , revelando un valor de .97 y por dimensiones .83.

En Argentina, Zoni (2018), adaptó la escala Cisneros con 343 adultos de Córdoba. Con un enfoque cuantitativo, diseño instrumental, la autora obtuvo un coeficiente V de Aiken igual a 1.00. Luego obtuvo una matriz de rotación conformada por 32 ítems circunscritos en 3 dimensiones: 1) ataques hacia la autoestima; 2) desvalorización profesional y 3) presión organizacional. La confiabilidad se estimó mediante el coeficiente α encontrándose a nivel general un valor adecuado de .89, y por cada dimensión un valor de .77, .72 y .89 respectivamente.

A nivel nacional, Correa y Rojas (2019) analizaron la escala Cisneros en 451 trabajadoras de la SUNAT Trujillo. Con un diseño no experimental, instrumental, las autoras ejecutaron secuenciales análisis factoriales exploratorios con el propósito de obtener una matriz factorial consistente con ítems cuyas cargas factoriales y comunalidades fueran superiores a .3. La matriz final redujo la cantidad de ítems de 43 (originales) a 26, los cuales se repartieron en 6 dimensiones. Los índices de ajuste global ($gl=2.92$; $SRMR=.061$), comparativo ($GFI=.917$; $NFI=.911$; $RFI=.906$) y parsimonioso ($PGFI=.758$; $PNFI=.741$) de este modelo fueron adecuados. También se estableció la validez convergente entre factores, encontrándose puntajes adecuados superiores a .38**, así como coeficientes omegas de McDonald superiores a .704, siendo muy aceptables.

Romero (2022), analizaron la escala Cisneros en 250 colaboradores de distintas empresas privadas ubicadas en Lima Metropolitana. Con un diseño no experimental, transversal, se analizaron los indicadores de validez de contenido y consistencia. En

cuanto a los resultados, se obtuvo un valor V de 1.00. Asimismo, se encontró un coeficiente alfa de Cronbach de .988 y un coeficiente alfa de Omega de .973. Aunque estos indicadores hacen parte del estudio psicométrico de la escala, Romero sugirió hacer uso de metodologías más profundas tales como el AFC, y el AFE.

Por otro lado, Sivirichi (2022), antes de indagar sobre la relación del mobbing y el compromiso en una muestra conformada por personal sanitario de una red de salud pública ubicada en un distrito de Ayacucho, analizó la escala Cisneros en 90 colaboradores. En cuanto a los métodos empleados, se precisó del juicio de expertos y del estudio del coeficiente α . Los 3 jueces evaluadores dictaminaron que la escala era clara, relevante y coherente. Por otro lado, se encontró una consistencia de .97. Aunque estos resultados son alentadores, no son suficientes para afirmar la idoneidad del instrumento en el uso diagnóstico y evaluativo.

En la región de Piura, se han llevado a cabo diversos estudios descriptivos para analizar la presencia de mobbing o acoso laboral en diferentes contextos laborales. Sin embargo, encontramos que los instrumentos utilizados no fueron previamente validados, por lo que dichas estimaciones o afirmaciones contienen sesgos.

Con relación a las teorías que sustentan a la variable de estudio, se manifiesta lo siguiente: El término mobbing describe una situación de acoso laboral donde un individuo o grupo de personas hostigan, intimidan, difaman o marginan a otra persona en el trabajo. Las conductas pueden ser realizadas por cualquier persona en la organización y pueden tener consecuencias graves para la salud integral de la persona afectada, sin importar su posición jerárquica, género, raza o edad (Cosar et al., 2023).

La teoría del conflicto es una de las teorías psicológicas que mejor explican el fenómeno del mobbing en el ámbito laboral. Según esta teoría, el mobbing se produce cuando existe un conflicto entre dos o más personas en el lugar de trabajo. Este conflicto puede ser causado por diversas razones, como la competencia por recursos, la incompatibilidad de objetivos, la divergencia de opiniones, entre otros (Bohm et al., 2020).

Para concretizar, el mobbing, hace referencia al conjunto de agresiones o comportamientos hostiles que colaboradores de una organización ejercen sobre otro con la finalidad de causarle hostigamiento, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en

un quiebre emocional y disminución en el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).

El mobbing es una conducta de acoso en el ambiente laboral que busca debilitar, marginar o excluir a una persona. Algunas formas en que se manifiesta son: críticas constantes al desempeño laboral, exclusión social, sabotaje en el trabajo, difamación y acoso verbal o físico (Christianto & Smarandache, 2019; Feather, 2021).

Lo que estos comportamientos tienen en común es que buscan socavar la autoestima y la salud emocional de la persona afectada, haciéndole sentir excluida, menospreciada y vulnerable. Si estos comportamientos se mantienen en el tiempo, pueden generar un estado de estrés y ansiedad en la persona afectada, afectando su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Esto es contrastado por Cavanagh et al. (2020, citado en Radianti et al., 2021) quienes demostraron que el mobbing tiene una relación significativa con la depresión, la ansiedad y el estrés postraumático. Esta información también es contrastada por el estudio de Nielsen y Einarsen (2012), quienes demostraron que los trabajadores de una organización que habían experimentado mobbing tenían mayores niveles de estrés, agotamiento emocional, depresión, ansiedad y trastornos del sueño en comparación con aquellos que no habían sido víctimas de acoso laboral.

El mobbing también provoca la disminución del rendimiento laboral y el aumento del absentismo, lo que se traduce en una pérdida de calidad de producción de las empresas. Las personas que son víctimas de acoso laboral, normalmente, suelen tener dificultades para concentrarse en sus tareas, lo que puede llevar a errores en su trabajo y a un menor rendimiento en general (Batsi & Karamanis, 2019).

En cuanto a la prevalencia del mobbing, diversos estudios han demostrado que el mobbing afecta de manera desproporcionada a las mujeres en comparación con los hombres. Según una investigación realizada en España por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2014), las mujeres representan el 80% de las víctimas de acoso laboral. Además, otro estudio llevado a cabo por la Universidad Complutense de Madrid concluyó que las mujeres tienen un 60% más de probabilidades de sufrir mobbing que los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Un realizado en México encontró que las mujeres eran más propensas

a experimentar acoso laboral que los hombres (47,4% sobre el 32,4%). Otro estudio en Argentina también encontró que las mujeres eran más vulnerables al acoso laboral que los hombres (García et al., 2018). Estos hallazgos sugieren que el género puede ser un factor importante en la prevalencia del mobbing.

Las razones por las que las mujeres son más propensas a sufrir acoso laboral son diversas. Una de las causas puede ser la existencia de estereotipos de género en el lugar de trabajo, que hacen que las mujeres sean consideradas menos competentes o menos capaces que sus colegas masculinos. También pueden existir prejuicios y discriminación basados en la edad, la raza, la orientación sexual y la discapacidad, lo que puede aumentar el riesgo de acoso laboral. Un estudio realizado por Einarsen y Raknes (1997, citado en González & Graña Gómez, 2009) encontró que las mujeres víctimas de mobbing eran más propensas a ser percibidas como débiles, sumisas y conformistas, en comparación con los hombres que sufrían acoso laboral.

Otro factor que puede influir en la mayor incidencia de mobbing en mujeres es la falta de igualdad de oportunidades en el trabajo, lo que puede llevar a situaciones de estrés y tensión en el ambiente laboral (Petrescu & Manghiuc, 2020). Esto es corroborado según un estudio ejecutado en Chile el cual demostró que las mujeres que experimentan falta de igualdad de oportunidades de trabajo experimentaron niveles más altos de estrés laboral y peor bienestar psicológico (Gruber & Fineran, 2018).

En última instancia, otro elemento que puede aumentar la vulnerabilidad de las mujeres al mobbing es la falta de representación en los puestos de liderazgo y toma de decisiones, lo que generan que estas sean vistas como menos capaces y menos valiosas para la organización, lo que las convierte en un objetivo fácil para el acoso laboral. Además, la falta de modelos femeninos en puestos de liderazgo puede hacer que las mujeres sean menos conscientes de sus propias habilidades y menos seguras de sí mismas en el lugar de trabajo (Ramaci et al., 2020). Un estudio realizado por la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra (2018) reveló que la falta de representación de las mujeres en los puestos de liderazgo incrementa el riesgo de sufrir mobbing. Los resultados del estudio mostraron que las mujeres son las principales víctimas del mobbing en el ámbito laboral, y que la falta de representación femenina en los puestos de liderazgo es un factor que contribuye a esta situación.

Como se ha podido apreciar en los párrafos anteriores, el mobbing tiene mayor prevalencia en las mujeres y ocurre en condiciones y circunstancias específicas donde prima la desigualdad y la discriminación por género.

Sobre las dimensiones de mobbing, es necesario precisar lo siguiente: diferentes autores se han manifestado al respecto, y cada uno de ellos presenta un modelo teórico válido que explica con fundamentos el mobbing.

Uno de los primeros autores que ha hablado sobre las dimensiones del mobbing es Leymann (2003, citado en Máximo et al., 2020) fue uno de los primeros investigadores en estudiar el mobbing y sus consecuencias. Leymann identificó tres dimensiones clave del acoso laboral: la frecuencia, la duración y la intensidad. La frecuencia se refiere a la cantidad de veces que ocurre el acoso, mientras que la duración se refiere a la cantidad de tiempo que dura el acoso. La intensidad se refiere a la severidad del acoso, incluyendo la cantidad de daño físico o psicológico infligido en la víctima.

Otros autores que hablan sobre las dimensiones del mobbing son Einarsen (1994) quienes las clasificaron en frecuencia e intensidad, duración y poder desequilibrado. La dimensión de frecuencia e intensidad se refiere a la cantidad y la severidad del comportamiento hostil experimentado por la víctima, mientras que la dimensión de duración se refiere a la duración del comportamiento hostil. La dimensión de poder desequilibrado se refiere a la relación de poder entre el agresor y la víctima y cómo esto influye en la capacidad de la víctima para resistir el comportamiento hostil. Según los autores el mobbing se caracteriza por la presencia simultánea de estas tres dimensiones.

Aunque estas posturas nos brindan dimensiones acertadas para comprender el mobbing, en esta investigación sólo trabajaremos con las dos dimensiones contempladas por Fidalgo & Piñuel (2004) las cuales han sido denominadas: a) Ámbito de la conducta de acoso y b) Tipo de conducta de acoso.

La dimensión “Ámbito de la conducta de acoso” se refiere a la ubicación física en la que ocurre el comportamiento de acoso, que puede ser en el lugar de trabajo o fuera de él.

En el lugar de trabajo, el acoso puede ocurrir en la oficina, en la planta de producción, en el taller o en cualquier otro lugar donde los empleados realicen sus

tareas. Esta forma de acoso puede ser más fácilmente identificada y reportada, ya que se encuentra bajo la supervisión del empleador y hay protocolos establecidos para el manejo de estas situaciones. Sin embargo, también puede haber acoso en áreas comunes, como la sala de descanso o el baño, lo que puede hacer que los empleados se sientan más vulnerables e incómodos (Minárová et al., 2020). Por otro lado, el acoso fuera del lugar de trabajo puede ser más difícil de manejar. Este tipo de acoso puede incluir llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto ofensivos o amenazantes que se reciben fuera del horario laboral. También puede incluir el seguimiento de los empleados en su tiempo libre o el acoso a través de las redes sociales. Este tipo de acoso puede ser más difícil de identificar y reportar, ya que no se encuentra bajo la supervisión del empleador (Jiménez, 2022).

Es importante destacar que, independientemente del lugar donde ocurra el acoso, las consecuencias emocionales y psicológicas para la víctima pueden ser graves y duraderas. Por lo tanto, es importante que las organizaciones tomen medidas para prevenir el acoso en todas sus formas y establezcan protocolos claros para manejar las situaciones de acoso que se presenten en cualquier lugar (Bucci, 2021).

Sobre la dimensión “Tipo de conducta de acoso” se refiere a la naturaleza y características específicas de la conducta de acoso que se emplea contra la víctima. Esta dimensión puede ser dividida en dos categorías principales: conductas directas e indirectas. Las conductas directas son aquellas que involucran una interacción interpersonal cara a cara, tales como amenazas verbales, humillaciones públicas, intimidación física y agresiones. Por otro lado, las conductas indirectas son aquellas que se dan de manera más sutil y pueden ser más difíciles de detectar, como la exclusión social, la difamación o rumores malintencionados, la imposición de cargas de trabajo excesivas, y la asignación de tareas monótonas y aburridas (Urdaneta, 2020).

Asimismo, Fidalgo & Piñuel (2004) basados en Einarsen (1994) identificaron tres tipos principales de conducta de acoso en el lugar de trabajo: agresión verbal, hostigamiento y sabotaje laboral. La agresión verbal incluye insultos, comentarios ofensivos y críticas públicas. El hostigamiento se refiere a acciones dirigidas a excluir a la víctima del grupo social, como la negación de información importante, la falta de reconocimiento por el trabajo realizado y la falta de apoyo. El sabotaje laboral involucra

acciones que tienen como objetivo dañar el rendimiento laboral de la víctima, tales como la degradación deliberada de la calidad del trabajo de la víctima.

También incluyeron una cuarta categoría de conducta de mobbing descrita por Einarsen (1994), denominada “abuso de poder”. Esto incluye comportamientos que aprovechan la posición jerárquica de la persona agresora, como la denegación de oportunidades de desarrollo profesional, la asignación de tareas inadecuadas y el uso de sanciones disciplinarias injustas. El abuso de poder también puede manifestarse en la denegación de recursos necesarios para el desempeño laboral, como el acceso a información y tecnología, o la negación de permisos y licencias.

Comprender esta información es indispensable, ya que constituyen las bases teóricas que brindan solidez a la escala Cisneros.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Por su finalidad, la investigación es aplicada porque se recurrió al conocimiento científico para solucionar problemas prácticos. En este caso, para dar solución a la escases de herramientas válidas y confiables para medir el mobbing en la región, se recurrió a la teoría del mobbing y a los principios de la psicometría para validar un instrumento de evaluación (CONCYTEC, 2020).

Por otro lado, se trata de una investigación tecnológica porque se buscó ampliar el rango de aplicación de una escala para valorar el mobbing verificando si sus propiedades psicométricas son idóneas en una muestra de mujeres piuranas (Sánchez et al., 2018).

A su vez, según su naturaleza, fue una investigación con un enfoque cuantitativo porque se ejecutaron mediciones y valoraciones numéricas. En este caso, los datos obtenidos a través de la escala fueron cuantificados, mejor dicho, se le asignaron a cada respuesta un valor numérico. Esto permitió que la información pueda ser sometida a determinados procesos estadísticos (Cárdenas, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental de corte instrumental porque no implicó la manipulación de las variables de estudio y porque se hizo uso de metodologías sistemáticas, organizadas y útiles para la construcción, adaptación o validación de herramientas de evaluación. En este caso, la metodología seguida buscó validar un instrumento para medir el mobbing mediante la exploración de sus propiedades psicométricas (Flores, 2017; Ramos, 2021).

3.2. Variable y operacionalización

Definición conceptual: Conjunto de agresiones que uno o varios colaboradores de una organización ejercen sobre otro(s) con el propósito de hostigarlo, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en un quiebre emocional que afecta significativamente el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).

Definición operacional: La variable será medida a través de la escala Cisneros para la valoración del mobbing (Fidalgo & Piñuel, 2004) la cual se sustenta en la teoría del conflicto. Esta escala cuenta con un total de 43 ítems divididos en dos dimensiones.

Indicadores: a) Ámbito de la conducta de acoso: acoso en el lugar de trabajo, acoso fuera del lugar del trabajo b) Tipo de conducta de acoso: directas, indirectas.

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Población es un término que normalmente se utiliza para referirse a un grupo de personas, objetos o entidades que comparten características similares sobre los cuales se desean estudiar o conocer algo (Cortés et al., 2020).

En este caso, la población es finita y estuvo conformada por mujeres con empleo. Según información brindada por el SIRTOD, en Piura había un total de 421 500 mujeres con empleo de las cuales, 354 800 tenían un empleo informal y 66 700 tenían un empleo formal.

Criterios de inclusión

Mujeres que actualmente cuenten con un empleo formal o informal

Mujeres mayores de 18 años

Mujeres que han sido víctimas de acoso laboral

Mujeres que hayan respondido todo el cuestionario sin dejar casilleros en blanco

Criterios de exclusión

Mujeres que no deseen participar de la investigación

Mujeres que presentan algún trastorno de la personalidad u otros problemas de salud mental

Mujeres que participan activamente del mobbing dentro de la organización

Mujeres que tengan conflictos de intereses como cercanía con personas que cometen mobbing.

Mujeres que hayan respondido de forma aleatoria al instrumento.

Tabla 1.

Población

Categoría	N	%
Mujeres con empleo informal en Piura	354,800	84.11%
Mujeres con empleo formal en Piura	66,700	15.89%
Total	421,500	100%

Nota: Datos extraídos del SIRTOD, información del 2021

3.3.2. Muestra

En esta investigación, se ha seguido rigurosamente el consejo de Lloret-Segura et al. (2014), que establece un tamaño mínimo de muestra de 350 participantes como requisito para llevar a cabo un análisis factorial confirmatorio preciso. Además, se ha tomado en cuenta la directriz de la American Psychological Association (APA), que sugiere un mínimo de 500 participantes para la elaboración de baremos que proporcionen distribuciones fiables. Siguiendo estas recomendaciones, se lo0067ró aplicar la escala a un total de 643 sujetos, superando significativamente los umbrales mínimos recomendados. Este enfoque metodológico sólido ha garantizado la obtención de resultados robustos y representativos, permitiendo un análisis factorial confirmatorio preciso y la creación de baremos adecuados a la población objeto de estudio.

3.3.3. Muestreo

Dadas las condiciones, el muestreo más pertinente para esta investigación fue el muestreo no probabilístico por criterio.

3.3.4. Unidad de análisis

Mujeres de Piura que tienen un trabajo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Encuesta. La encuesta se utiliza para recopilar datos e información relevante acerca de una o más variables de estudio. En un estudio psicométrico, la encuesta permite que el investigador pueda recolectar información sustancial de forma rápida y precisa, la cual, posteriormente, es sometida a diversos análisis estadísticos pertinentes para estimar las propiedades psicométricas de un instrumento de evaluación (Qualtrics, 2021).

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se utilizó fue la Escala Cisneros para la valoración del mobbing. Los autores de la escala son Ángel M. Fidalgo y Iñaki Piñuel. La escala fue diseñada en el año 2004 en Henares, España.

La escala tiene 43 ítems y dos dimensiones. La primera dimensión evalúa el ámbito de la conducta de acoso, mejor dicho, el lugar o el contexto en que dichos comportamientos hostiles ocurren o se manifiestan. La segunda dimensión, tipo de conducta de acoso, evalúa la forma en que ocurren o se manifiestan estas conductas de acoso.

La escala cuenta con 7 alternativas de respuesta: nunca (0), pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), algunas veces al mes (3), una vez a la semana (4), varias veces a la semana (5), todos los días (6). Asimismo, la escala integra tres opciones de respuestas alternativas que buscan determinar a los autores de dichos comportamientos: jefes o supervisores (1), compañeros de trabajo (2) y subordinados (3). Para finalizar, los autores agregan una pregunta dicotómica (sí/no) que pretende saber si en los últimos 6 meses el participante ha sido víctima de estos comportamientos de forma continuada.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Los índices de validez y confiabilidad se estimaron según los datos recolectados de una muestra de 1,303 trabajadores públicos de Henares, España. Se trabajó con sujetos entre los 23 hasta los 51 años de edad. Asimismo, estos trabajadores públicos operaron en los sectores sanitarios (5.3%), industria (21.8%), turismo (7.3%), transporte (4.6%), administración (11.2%), educación (4.8%), medios de comunicación (2.7%), nuevas tecnologías (8.4%) y otros (4%).

Inicialmente, la escala fue sometida a un análisis de validez de contenido, encontrándose adecuados valores Aiken (1.00) a nivel de claridad y relevancia del contenido de los ítems.

Asimismo, se analizó la validez de constructo. Los resultados de este análisis demostraron que la escala contaba con una estructura bifactorial, conformada por todos los ítems con cargas factoriales superiores a .3.

También se estudió la validez convergente, encontrándose altos índices de correlación (>.60) con otras escalas tales como la escala del síndrome de Estrés Postraumático, Abandono laboral y Burnout.

Respecto a la confiabilidad, se encontró un valor α de .96.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se llevó a cabo la elaboración de la documentación necesaria para la aplicación de la escala Cisneros y se entregó a las organizaciones correspondientes. Esta documentación comprendió instrucciones detalladas sobre el objetivo de la investigación, la forma de aplicación de la escala, así como los procedimientos para el registro y la confidencialidad de los datos.

En segundo lugar, se coordinaron los horarios adecuados para la aplicación de la escala, teniendo en cuenta la disponibilidad de las mujeres participantes. Se estableció un cronograma que permitió realizar las evaluaciones de manera presencial, brindando el espacio y el ambiente propicio para una correcta aplicación y registro de las respuestas.

La aplicación de la escala tuvo una duración de tres semanas. Durante la aplicación de la escala, se informó a las participantes sobre el objetivo de la investigación, destacando la importancia de su colaboración y asegurando la confidencialidad de los datos recopilados. Se respetaron los principios éticos, como el consentimiento informado, garantizando que las mujeres estuvieran plenamente informadas sobre la investigación y que pudieran participar de manera voluntaria y segura.

Una vez finalizada la aplicación de la escala, se procedió con el vaciado de datos y al análisis estadístico pertinente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para determinar la validez de contenido, se utilizó el método juicio de expertos, lo que permitió obtener la V de Aiken de tres criterios de evaluación: claridad, relevancia y pertinencia.

Se hizo uso del análisis factorial confirmatorio en el programa JASP.

Se incluyó el coeficiente omega y los índices de confianza al 95%.

Se analizaron los baremos.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio realizado, se consideró sumamente importante respetar ciertos aspectos éticos para garantizar que la investigación se llevara a cabo dentro del marco de la deontología académica y profesional. Para ello, se consignaron los principios éticos del Código de Ética en la Investigación Científica proporcionado por la Universidad César Vallejo en el año 2022.

En primer lugar, la participación voluntaria de los participantes se respetó mediante la aplicación del consentimiento informado, lo cual incluyó que los sujetos de estudio fueran informados sobre los objetivos de la investigación y los procedimientos involucrados.

Asimismo, se garantizó la privacidad y confidencialidad de los resultados. En tal sentido, se aseguró de que la información recolectada no fuera divulgada a terceros.

En cuanto a la probidad, el estudio se desarrolló con honestidad e integridad en todas las etapas. Esto incluyó la recolección de datos, el análisis de resultados y la presentación de conclusiones.

También se respetaron los derechos de autor y propiedad intelectual de cualquier material utilizado en la investigación. Esto incluyó citar adecuadamente las fuentes de información y asegurarse de que cualquier material fuera utilizado de manera legal y con el permiso correspondiente.

IV. RESULTADOS

Tabla 2.

Índices V de Aiken con IC 95% para los ítems finales del instrumento

Items	Criterios	V de Aiken	Interpretación V	IC 95%
Item1	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item3	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item4	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item9	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item10	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item11	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item12	Claridad	0.87	Válido	[.62-.96]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item15	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item17	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item18	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item19	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item21	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item22	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item23	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item27	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item28	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item31	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item32	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]

	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item34	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item36	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item37	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item39	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item41	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item42	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]
Item43	Claridad	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Coherencia	1.00	Válido	[.80-1.00]
	Relevancia	1.00	Válido	[.80-1.00]

Nota. IC: Índice de confianza

En la Tabla 2, se presentan los índices V de Aiken calculados con un nivel de confianza del 95% para la escala en estudio. Los valores de estos índices varían en un rango que oscila entre .87 y, en algunos casos, alcanza 1.00, lo que los hace válidos (J. Ventura-León, 2019). Respecto a los intervalos de confianza, se observa que solo el ítem 12 muestra un puntaje de .62, lo que sugiere la necesidad de mejorar su redacción para hacerlo más comprensible y reducir posibles sesgos. No obstante, se desaconseja eliminar este ítem, ya que sigue siendo coherente y relevante para la escala en cuestión.

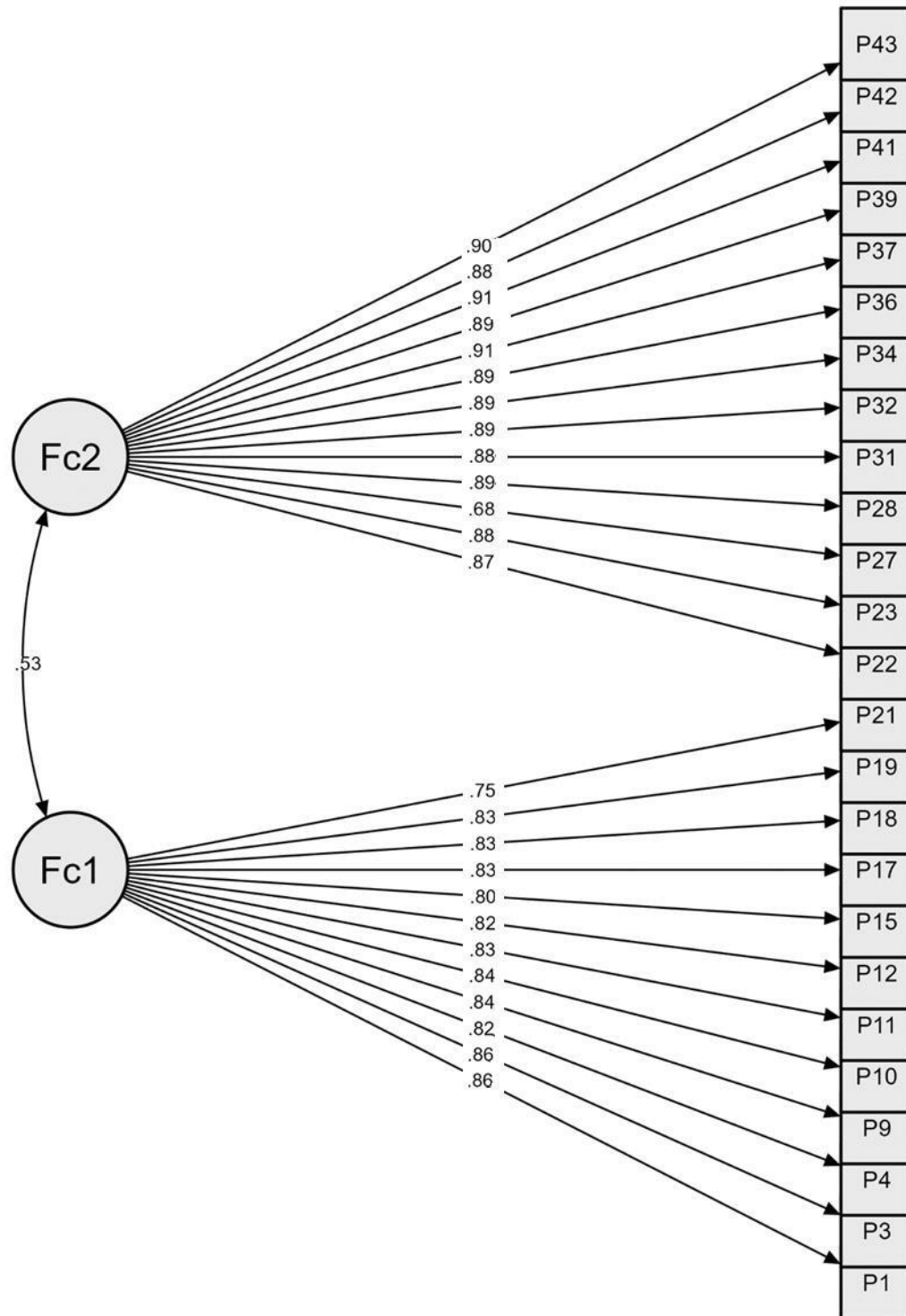
Tabla 3.*Cargas factoriales de los ítems según dimensiones con el método DWLS*

Factor	Ítems	Estimar
Factor 1	P1	.86
	P3	.86
	P4	.82
	P9	.84
	P10	.84
	P11	.83
	P12	.82
	P15	.80
	P17	.83
	P18	.83
	P19	.83
	P21	.75
Factor 2	P22	.87
	P23	.88
	P27	.68
	P28	.89
	P31	.88
	P32	.89
	P34	.89
	P36	.89
	P37	.92
	P39	.89
	P41	.91
	P42	.88
	P43	.90

En la Tabla 3, se presentan las cargas factoriales de los ítems junto con sus respectivos factores. Para llevar a cabo este análisis, se utilizó el estimador DWLS, considerado el más adecuado para datos ordinales (Cheng-Hsien, 2016). Inicialmente, se trabajó con un total de 43 ítems, pero 18 de ellos tuvieron que ser eliminados debido a que no alcanzaron cargas factoriales satisfactorias, es decir, sus cargas fueron inferiores a .40. Como resultado, el modelo final está compuesto por 25 ítems que se distribuyen en dos factores.

Figura 1

Análisis factorial confirmatorio con el método DWLS



Nota. Path diagram de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing; F1: Ámbito de la conducta de acoso; F2: Tipo de la conducta de acoso.

La figura 1 presenta el path diagram del instrumento utilizado en el estudio. Se consideraron medidas de ajuste que cumplen con los requisitos mínimos para

aceptar el modelo propuesto. Estos requisitos incluyen: $\chi^2/df < 3$, $p > .05$; CFI (Índice de Ajuste Comparativo) $\geq .90$; TLI (Índice de Tucker-Lewis) $\geq .95$; RMSEA (Error Cuadrático Medio de Aproximación) $\leq .08$ (considerado aceptable) y $\leq .05$ (considerado óptimo); SRMR (Raíz del Residuo Estandarizado Medio) $\leq .08$ (considerado aceptable) y $\leq .06$ (considerado óptimo) (Keith, 2014). En este caso, los valores de las medidas de ajuste fueron los siguientes: CFI = .99, TLI = .99, RMSEA = .06 y SRMR = .03, lo que indica un alto nivel de ajuste del modelo a los datos observados y cumple con los criterios establecidos para validar el modelo propuesto.

Tabla 4.*Confiabilidad de la Escala Cisneros por dimensiones*

Dimensiones	ω	IC 95%
F1: Ámbito de la conducta de acoso	.95	[.95-.96]
F2: Tipo de la conducta de acoso	.97	[.96-.97]

La tabla 4 presenta los resultados del análisis de la confiabilidad de la escala, utilizando el coeficiente omega. El coeficiente omega se seleccionó debido a su mayor precisión en la estimación de la confiabilidad, evitando sesgos relacionados con la varianza y teniendo en cuenta las cargas factoriales (McDonald, 1999, Contreras & Novoa, 2018). El criterio de aceptación de la confiabilidad se estableció en un valor mínimo de .70. Los valores obtenidos superan este umbral, lo que respalda la afirmación de que la escala es confiable.

Tabla 5.*Baremos de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing por dimensiones*

F1		F2		Nivel
PD	PC	PD	PC	
69	99	62	99	Alto
64	90	59	90	
56	80	57	80	
54	70	50	70	
52	60	45	60	Medio
51	50	40	50	
41	40	37	40	
35	30	33	30	
32	20	27	20	Bajo
30	10	19	10	
28	5	14	5	
21	1	13	1	

Nota. F1: Ámbito de la conducta de acoso; F2: Tipo de la conducta de acoso.

La tabla 5 muestra los baremos percentilares del instrumento de evaluación basándose en una muestra de más de 500 participantes.

En el nivel alto de la dimensión Ámbito de la conducta de acoso, se observa una frecuente manifestación de comportamientos hostiles hacia las mujeres, ya sea en el entorno de trabajo o fuera de él. Dentro del lugar de trabajo, este acoso puede abarcar diversos espacios, desde oficinas hasta zonas comunes, lo que puede generar un ambiente incómodo y un entorno laboral perjudicial. En el nivel medio, dichos comportamientos no son tan recurrentes y tienden a limitarse principalmente al ámbito laboral, sin afectar de manera significativa otras áreas de la vida de las colaboradoras. Por otro lado, en el nivel bajo, la incidencia de estas conductas es escasa, lo que implica que existe un ambiente más seguro y cómodo para las mujeres, con una menor presencia de hostilidad en el trabajo y en su vida fuera de la empresa.

En el nivel alto de la dimensión tipo de conducta de acoso, se observa una amplia incidencia de conductas de acoso, tanto directas como indirectas. Esto implica que tanto las interacciones cara a cara (amenazas verbales, humillaciones públicas, intimidación física y agresiones) como las conductas más sutiles (exclusión social,

difamación, rumores malintencionados, imposición de cargas de trabajo excesivas, y asignación de tareas monótonas y aburridas) son frecuentes. En el nivel medio, estas conductas no ocurren con tanta regularidad, siendo más esporádicas u ocasionales, por lo que no son una característica dominante en el entorno laboral y tienden a afectar a las mujeres de manera menos frecuente y severa. En el nivel bajo, la incidencia de dichas conductas es muy rara, lo que significa que prácticamente no se presentan en el lugar de trabajo.

V. DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito Establecer las evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023. A nivel general, se encontraron adecuados índices de validez y confiabilidad. Asimismo, se realizó una baremación acorde a la población de estudio.

Concerniente al primer objetivo específico, se encontró que la V de Aiken en todos los ítems fue de 1.00, excepto en el ítem 12, donde en el criterio de claridad se obtuvo un valor de .87. Los intervalos de confianza al 95% variaron entre .62 y 1.00. Lo que podemos interpretar de estos resultados es que la estructura gramatical de los ítems es idónea para medir el mobbing. Esta interpretación es respaldada teóricamente por Escurra Mayaute (1988), quien afirma que una puntuación superior a .70 es suficiente para considerar a un ítem como válido. Estos resultados tienen similitudes parciales con Romero (2022), quien identificó una V de Aiken de 1.00 en todos los ítems de la escala Cisneros. También concuerdan parcialmente con el estudio de Ríos (2022), que reportó una V de Aiken de 1.00 en todos los ítems. La discrepancia con estos antecedentes radica en la omisión de los índices de confianza al 95%, lo que demuestra que en esta investigación hubo una evaluación de la validez de contenido más completa. Esta información nos conduce a la reflexión de que los ítems no solo identifican de manera objetiva los aspectos esenciales del mobbing, sino que también, demuestran una notable capacidad para discernir y dejar de lado elementos no relevantes en su medición.

Concerniente al segundo objetivo específico, 18 de estos alcanzaron cargas inferiores a .40 en el análisis factorial confirmatorio, por lo que fueron excluidos de otros análisis. Al analizar los 25 ítems restantes, se observaron cargas mayores a .40. Al examinar las medidas de ajuste, se observó que tanto el Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y el Índice Tucker-Lewis (TLI) fueron mayores a .90 y .95 respectivamente. Asimismo, se observó que el Error de Aproximación Cuadrático Medio (RMSEA) y el Error Estándar de Raíz Cuadrada Residual (SRMR) fueron inferiores a .05. También se analizó la covarianza entre los dos factores, obteniéndose un valor de .53. Estos resultados apuntan a que la escala se compone de dos dimensiones que se encuentran relacionados sólo si no se incluyen los ítems con cargas factoriales deficientes. Esta interpretación es respaldada por varios

autores. Batista et al. (2004) y Martínez & Sepúlveda (2012) afirmaron que las cargas factoriales de los ítems deben ser superiores .40 para confirmar su asociación con el factor correspondiente. Keith (2014) indicó que el CFI y el TL deben superar un valor de .90, mientras que el RMSEA y el SRMR deben ser inferiores a .08. Además, una covarianza positiva entre los factores coincide con la postura de Fidalgo & Piñuel (2004) quienes señalan que el ámbito de la conducta de acoso y el tipo de conducta de acoso son dimensiones interconectadas. Estos resultados difieren con Patlán et al. (2022) y Zoni (2018). Mientras Patlán et al. encontraron una estructura de 6 dimensiones en médicos y residentes mexicanos, Zoni identificó 3 dimensiones en adultos argentinos. Esta información nos permite argumentar, de forma concluyente, que la estructura del mobbing puede variar en función a las características de la población estudiada, por lo que en colaboradoras de Piura una escala de 25 ítems y dos factores es la más óptima para medir el mobbing.

Concerniente al tercer objetivo específico, se encontró que tanto la dimensión Ámbito de la conducta de acoso como la dimensión Tipo de conducta de acoso, obtuvieron un coeficiente “ ω ” mayor a .80. Lo que podemos interpretar de esta información es que el instrumento en cuestión tiene un alto índice de confiabilidad, siendo capaz de brindar estimaciones del mobbing consistentes. Esta interpretación encuentra respaldo teórico en los argumentos brindados por diversos autores, los cuales señalaron que una confiabilidad mayor a .70, es un indicativo que respalda su consistencia interna (Barraza Macías, 2007; Contreras-Espinoza & Novoa-Muñoz, 2018; Domínguez Lara, 2012, 2018; Ventura-León & Caycho-Rodríguez, 2017). Los resultados de esta investigación coinciden con los hallazgos de Romero (2022), quien observó que la escala y sus dimensiones exhibían coeficientes de confiabilidad omega superiores a .90 en una muestra limeña. También concuerda parcialmente con el estudio nacional de Correa y Rojas (2019) y la investigación internacional de Zoni (2018), donde, a pesar de utilizar el coeficiente Alfa de Cronbach, los valores de confiabilidad de la escala se situaron entre .70 y .89. Esta información nos conduce a la siguiente reflexión: a pesar de la variabilidad de la estructura interna de la escala en distintos contextos tal y como se ha mostrado en los antecedentes, su confiabilidad se mantiene. En este caso, podemos concertar que una escala de dos factores de 25

ítems puede brindar estimaciones consistentes del mobbing en una muestra de mujeres de Piura.

En última instancia, concerniente al último objetivo específico, se elaboraron los baremos percentilares considerando dos puntos de corte para tres grupos o rangos percentilares. La interpretación que podemos darle a esta información es que los baremos establecidos en la tabla 6 se adaptan de manera más precisa a las características de la población de estudio, conformada por mujeres piuranas. La determinación de establecer estos baremos se fundamenta teóricamente en la intención de ampliar la utilidad de la escala, asegurando mediciones más precisas del mobbing en Piura. Su diseño busca mitigar sesgos que podrían surgir al utilizar baremos de otras localidades, garantizando una representación más fiel de la realidad de la muestra (Muñiz & Fonseca-Pedrero, 2019). La única investigación a la que se pudo tener acceso y donde se observó la elaboración de los baremos percentiles fue la de Fidalgo y Piñuel (2004). Para establecer los rangos percentilares emplearon cuartiles, sin embargo, estos cuartiles no detallan las categorías diagnósticas, lo que hace que la tabla de baremos resulte algo imprecisa para evaluar con objetividad el nivel de mobbing. Estos datos nos permiten deducir que, con esta escala, el mobbing puede ser medido de manera eficiente por dimensiones, sin embargo, no puede ser medido como un constructo general. Esta limitación radica en que no se ejecutó un análisis factorial confirmatorio de segundo orden o modelo bifactorial, el cual debe ejecutarse si se desea afirmar la existencia de un factor general y, por ende, establecer baremos a nivel global.

VI. CONCLUSIONES

1. A nivel general, la escala presenta adecuados indicadores de validez y confiabilidad, así como una baremación específica para la población sobre la cual se está trabajando.
2. Se concluye que la escala es válida a nivel de contenido. En todos los ítems, a excepción del reactivo 12 (.87), se encontró una V de Aiken igual a 1.00. Asimismo, los índices de confianza al 95% se situaron entre .62 y 1.00.
3. Se concluye que la escala tiene una estructura válida. El modelo de dos factores presentó adecuadas medidas de ajuste. Las cargas factoriales fueron altas (>.40) y la covarianza entre factores fue .53.
4. Se obtuvieron coeficientes de confiabilidad omega superiores a .80 en las dos dimensiones, por lo que se concluye que la escala es confiable.
5. Se establecieron los baremos percentilares en función a las dimensiones de la escala. Se establecieron tres niveles diagnósticos: alto, medio y bajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Realizar ciertas modificaciones al ítem 12 y que sea sometido a un nuevo juicio de expertos. Aunque el ítem no haya sido descartado y continúe siendo válido, esto permitirá mejorar aún más la precisión de la escala.
2. Considerar muestras amplias teniendo en consideración que para el análisis factorial exploratorio y confirmatorio, existen requerimientos mínimos.
3. Utilizar métodos actualizados como los empleados en este estudio. Específicamente se recomienda seguir empleado el coeficiente omega y de ser posible, incluir el alfa ordinal.
4. Por último, realizar un análisis factorial confirmatorio de segundo orden modelo bifactorial para determinar si existe un factor global y así poder establecer baremos a nivel general.

REFERENCIAS

- Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra. (2018). *Postgraduiertenprogramm in Nachhaltiger Entwicklung und Sozialen Ungleichheiten in der Andenregion*.
<https://www.amedna.com/index.php?m=60&t=25&id=2844>
- Barraza Macías, A. (2007). ¿Cómo valorar un coeficiente de confiabilidad? *Investigación Educativa Duranguense*, 6, 6-10.
- Batista, J., Coenders, G., & Jordi, A. (2004). Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *Medicina Clínica*, 122, 21-27.
- Batsi, C., & Karamanis, K. (2019). MOBBING AT WORK: EXPERIENCES IN THE GREEK PUBLIC SECTOR. *Management Research and Practice*, 11(4), 23-33.
- Bohm, R., Rusch, H., & Baron, J. (2020). The psychology of intergroup conflict: A review of theories and measures. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 178, 947-962. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2018.01.020>
- Bucci, L. (2021). *Violencia laboral: Mobbing: víctimas victimizadas*. Editorial Autores de Argentina.
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *Politikwissenschaft*, 3(10).
<https://doi.org/10.17169/refubium-216>
- Cheng-Hsien, L. (2016). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological Methods*, 21(3), 369-387. <https://doi.org/10.1037/met0000093>
- Christianto, V., & Smarandache, F. (2019). A Review of Seven Applications of Neutrosophic Logic: In Cultural Psychology, Economics Theorizing, Conflict

- Resolution, *Philosophy of Science, etc. J*, 2(2), Article 2.
<https://doi.org/10.3390/j2020010>
- CONCYTEC. (2020). *Investigación aplicada. Glosario de términos*.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- Contreras-Espinoza, S., & Novoa-Muñoz, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e65.
<https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.65>
- Correa, C. E., & Rojas, K. S. (2019). Evidencias de validez y confiabilidad de la Escala CISNEROS de Mobbing laboral en los trabajadores públicos del Distrito de Trujillo. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37545>
- Cortés, M., Mur Villar, N., León, M. I., & Cortés Iglesias, M. (2020). *Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas*. 18, 937-942.
- Cosar, K., Tokatlioglu, Y., & Sulku, S. N. (2023). *Mobbing at the Workplace: Under time pressure and overload of wor*.
<https://doi.org/10.22541/au.167827521.16947072/v1>
- Defensoría del Pueblo. (2022). *Mayoría de municipios piuranos no cuenta con directivas para sancionar acoso sexual dentro del trabajo—Defensoría Mujer*. <https://www.defensoria.gob.pe/deunavezportodas/mayoria-de-municipios-piuranos-no-cuenta-con-directivas-para-sancionar-acoso-sexual-dentro-del-trabajo/?print=print>
- Dominguez Lara, S. A. (2012). Propuesta para el cálculo del Alfa Ordinal y Theta de Armor. *Revista de investigación en psicología*, 15(1), 213-217.

- Dominguez Lara, S. A. (2018). Fiabilidad y alfa ordinal. *Actas urológicas españolas: Organó oficial de difusión de la Asociación Española de Urología*, 42(2 (Marzo)), 140-141.
- Einarsen, S., Raknes, B., & Matthiesen, S. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4, 381-401.
<https://doi.org/10.1080/13594329408410497>
- El Comercio. (2019). *Piura: Investigan denuncia por acoso sexual contra gerente del gobierno regional | PERU | EL COMERCIO PERÚ*.
<https://elcomercio.pe/peru/piura/piura-investigan-denuncia-acoso-sexual-gerente-gobierno-regional-ecpm-noticia-668240-noticia/>
- Escurra Mayaute, L. M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111.
<https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>
- Estrella-Ramos, J. N. (2021). Edad menor a 30 años y sexo femenino; factores riesgo de acoso laboral en personal de salud del hospital María Auxiliadora. 2019. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/74946>
- Feather, N. T. (2021). *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology*. Routledge.
- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El Análisis Factorial Como Técnica De Investigación En Psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.
- Fesminismos. (2019). *TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL LA VIOLENCIA LABORAL EN VENEZUELA EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT*.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/19764.pdf>

- Fidalgo, Á., & Piñuel, I. (2004). *La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing*.
- Flores, M. H. B. (2017). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*.
- García, B. R., Álvarez Medina, M. T., Ramírez Barón, M. C., Aranibar Gutiérrez, M. F., García Rivera, B. R., Álvarez Medina, M. T., Ramírez Barón, M. C., & Aranibar Gutiérrez, M. F. (2018). Workplace harassment of women in maquiladoras, myth or reality? *The Anáhuac journal*, 18(1), Article 1. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.04>
- GeoVictoria. (2021). *Hostigamiento laboral en Perú: Una realidad de la que pocos hablan*. <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/hostigamiento-laboral-en-peru/>
- Global Unión. (2022, marzo). Latin America: 90% of surveyed television, film and performing arts workers suffered violence and harassment. *UNI Global Unión*. <https://uniglobalunion.org/es/news/latin-america-90-of-surveyed-workers-in-tv-film-and-performing-arts-suffered-violence-and-harassment/>
- González, D., & Graña Gómez, J. L. (2009). Psychological harassment in the workplace: Prevalence and descriptive analysis in a multi-occupational sample. *Psicothema*, 21(2), Article 2.
- Gruber, J. E., & Fineran, S. (2018). Comparing the impact of bullying and sexual harassment victimization on the mental and physical health of adolescents. *Sex Roles: A Journal of Research*, 59, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9431-5>
- Grupo RPP. (2021, noviembre 13). *Al menos un 34 % de personas ha sufrido acoso laboral en el Perú, según reciente estudio*. RPP.

- <https://rpp.pe/peru/actualidad/acoso-laboral-al-menos-un-34-de-personas-lo-ha-sufrido-en-el-peru-segun-reciente-estudio-noticia-1369009>
- Jiménez, N. E. T. (2022). Editorial. *Verba Iuris*, 47, Article 47. <https://doi.org/10.18041/0121-3474/verbaiuris.1.9553>
- Keith, T. Z. (2014). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (2.^a ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315749099>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: Una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), Article 3. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- López, P., & Gavilán, R. (2023, septiembre 25). Workplace harassment is not «normal». *Jupsin*. <https://jupsin.com/jupsin/mobbing-acoso-laboral/>
- Martínez, C. M., & Sepúlveda, M. A. R. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), Article 1. [https://doi.org/10.1016/S0034-7450\(14\)60077-9](https://doi.org/10.1016/S0034-7450(14)60077-9)
- Martínez, L. (2018, marzo 8). *Workplace violence: What the data say about the problem in Argentina*. <https://chequeado.com/el-explicador/violencia-laboral-que-dicen-los-datos-de-la-problematika-en-la-argentina/>
- Máximo, C., Martins, J. S., Dominguez-Lara, S., Lourenço, A., & Simões, M. (2020). Adaptação e Análise da Estrutura Interna da Escala de Mobbing de Leymann (LIPT45) para o Contexto Português. *Avaliação Psicológica*, 19(1), 56-66. <https://doi.org/10.15689/ap.2020.1901.16105.07>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment* (pp. xi, 485). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Minárová, M., Benčíková, D., Malá, D., & Smutný, F. (2020). Mobbing in a Workplace and Its Negative Influence on Building Quality Culture. *SHS Web of Conferences*, 74, 05014. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20207405014>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2014). *Mobbing. Violencia física y acoso sexual*.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). *Perú: 34 % de mujeres encuestadas ha sufrido alguna forma de acoso sexual laboral*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/563798-peru-34-de-mujeres-encuestadas-ha-sufrido-alguna-forma-de-acoso-sexual-laboral>
- Muñiz, J., & Fonseca-Pedrero, E. (2019). Diez pasos para la construcción de un test. *C.O.P. del Ppdo. de Asturias*, 31.1, 7-16. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.291>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020, marzo 6). *Las mujeres tienen más del doble de probabilidad de sufrir violencia y acoso sexual en el ámbito laboral* [Comunicado de prensa]. http://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_738153/lang--es/index.htm
- Palacios-Lau, L. F., & Vargas-López, Z. A. (2021). Construcción y evidencias psicométricas de la escala de percepción frente al ejercicio del mobbing en colaboradores de Piura. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/75227>
- Patlán, J. P., Pino, A. R., Garcés, G. B., García, P. E. L., Santana, M. L., & Requena, S. M. (2022). Psychometric properties of the Cisneros Scale to measure

psychological harassment (mobbing) in the organization. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 48-67.
<https://doi.org/10.36677/recai.v11i31.17608>

Pérez, J. (2023). *Más de mil casos de hostigamiento sexual laboral fueron reportados en el 2022.* infobae.
<https://www.infobae.com/peru/2023/02/26/mas-de-mil-casos-de-hostigamiento-sexual-laboral-fueron-reportados-en-el-2022/>

Petrescu, C., & Manghiuc, I. (2020). Mobbing at Work and the Impact of Employee Performance. *LUMEN Proceedings*, 11, 273-282.
<https://doi.org/10.18662/lumproc/gekos2020/28>

Qualtrics. (2021). *Cómo diseñar una encuesta eficaz.* Qualtrics - ES LA.
<https://www.qualtrics.com/es-la/gestion-de-la-experiencia/investigacion/que-es-una-encuesta/>

Radianti, J., Majchrzak, T. A., Fromm, J., Stieglitz, S., & Brocke, J. V. (2021). Virtual Reality Applications for Higher Educations: A Market Analysis. *Hawaii International Conference on System Sciences 2021 (HICSS-54)*.
https://aisel.aisnet.org/hicss-54/cl/teaching_and_learning_technologies/14

Ramaci, T., Barattucci, M., Vella, F., Senia, P., Cannizzaro, E., Scorciapino, A., Ledda, C., De Giorgio, A., & Rapisarda, V. (2020). Straining at Work and Its Relationship with Personality Profiles and Individual Consequences in Healthcare Workers (HCWs). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), Article 2.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17020610>

- Ramos, C. A. (2021). Diseños de investigación no experimental. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), Article 1.
- Redacción EC. (2023, febrero 26). Hostigamiento sexual laboral: 1.056 casos fueron denunciados durante 2022. *El Comercio*.
<https://elcomercio.pe/peru/hostigamiento-sexual-laboral-1056-casos-fueron-denunciados-durante-2022-noticia/>
- Redacción RPP. (2023, febrero 27). *Sunafil atendió casi 4 acusaciones diarias de hostigamiento sexual laboral en lo que va de 2023*. RPP.
<https://rpp.pe/peru/actualidad/sunafil-atendio-casi-4-acusaciones-diarias-de-hostigamiento-sexual-laboral-en-lo-que-va-de-2023-noticia-1469375>
- Ríos, A. J. (2022). Mobbing y desempeño laboral en efectivos policiales de la UNISEESP Norte, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98739>
- Romero, S. T. (2022). Mobbing y desempeño laboral en colaboradores de empresas privadas, Lima Metropolitana, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89537>
- Sánchez, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. *Universidad Ricardo Palma*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/1480>
- Santos, G. L. (2023, febrero 24). *Región Piura: Sunafil registra 11 denuncias por hostigamiento sexual laboral en el 2023*. Walac Noticias.
<https://walac.pe/region-piura-sunafil-registra-11-denuncias-por-hostigamiento-sexual-laboral-en-el-2023/>

- Segovia, M., & Pérez, G. (2021, marzo 8). The figures for sexual harassment at work after the “feminist wave” of 2018: 1,597 complaints and 86 companies sanctioned. *CIPER Chile*. <https://www.ciperchile.cl/2021/03/08/las-cifras-del-acoso-sexual-laboral-despues-de-la-ola-feminista-de-2018-1-597-denuncias-y-86-empresas-sancionadas/>
- Sivirichi, A. (2022). Exposición al mobbing y compromiso organizacional del profesional sanitario de una red de salud. Ayacucho, 2022. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96827>
- Sociedad. (2023, febrero 13). *Piura: Juez de Sechura fue destituido por cuarta vez por la Junta Nacional de Justicia LRND | Sociedad | La República*. <https://larepublica.pe/sociedad/2023/02/12/piura-juez-de-sechura-fue-destituido-cuarta-vez-la-junta-nacional-de-justicia-lrnd-1104192>
- Souza, N. M. F., & Rodrigues Selis, L. M. (2022). Gender violence and feminist resistance in Latin America. *International Feminist Journal of Politics*, 24(1), 5-15. <https://doi.org/10.1080/14616742.2021.2019483>
- Trautmann, H. (2022, diciembre 5). *About 23% of employees worldwide experience some type of violence at work*. <https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277>
- Urdaneta, J. G. Á. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.331>
- Valero, M. (2020). *What to do in a case of workplace harassment*. <https://www.linkedin.com/news/story/qu%C3%A9-hacer-ante-un-caso-de-acoso-laboral-4321889/?originalSubdomain=es>

- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 34(4), Article 4. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>
- 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.
- Zoni, M. P. (2018). *Adaptación de la escala Cisneros para evaluar Mobbing* [Thesis]. <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12493>

ANEXOS

ANEXO 01: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Mobbing	Conjunto de agresiones que uno o varios colaboradores de una organización ejercen sobre otro(s) con el propósito de hostigarlo, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en un quiebre emocional que afecta significativamente el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).	La variable será medida a través de la escala Cisneros para la valoración del mobbing (Fidalgo & Piñuel, 2004) la cual se sustenta en la teoría del conflicto. Esta escala cuenta con un total de 43 ítems divididos en dos dimensiones.	Ámbito de la conducta de acoso	Acoso en el lugar de trabajo	Ordinal
				Acoso fuera del lugar de trabajo	
			Tipo de conducta de acoso	Acoso directo	
				Acoso indirecto	

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

<i>Señale, en su caso, quiénes son los autores de los hostigamientos recibidos</i>		
1	2	3
Jefes o supervisores	Compañeros de trabajo	Subordinados

<i>Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen estos hostigamientos</i>						
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

N°	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	[]	0	1	2	3	4	5	6
2	Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	[]	0	1	2	3	4	5	6
3	Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	[]	0	1	2	3	4	5	6
4	Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	[]	0	1	2	3	4	5	6
5	Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
6	Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	[]	0	1	2	3	4	5	6

7	Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	[]	0	1	2	3	4	5	6
8	Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
9	Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc	[]	0	1	2	3	4	5	6
10	Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	[]	0	1	2	3	4	5	6
11	Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	[]	0	1	2	3	4	5	6
12	Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	[]	0	1	2	3	4	5	6
13	Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	[]	0	1	2	3	4	5	6
14	He experimentado situaciones de acoso aún cuando no estoy en el trabajo.	[]	0	1	2	3	4	5	6
15	He sido víctima de acoso incluso fuera de las horas laborales.	[]	0	1	2	3	4	5	6
16	La gente de mi trabajo utiliza las redes sociales para acosarme.	[]	0	1	2	3	4	5	6
17	He experimentado hostigamiento de compañeros de trabajo en lugares públicos o eventos sociales.	[]	0	1	2	3	4	5	6
18	El acoso que sufro en mi empresa afecta mi vida personal y social fuera del trabajo.	[]	0	1	2	3	4	5	6
19	He sentido que no puedo escapar del acoso laboral, incluso cuando no estoy en el trabajo.	[]	0	1	2	3	4	5	6

20	Se hacen chistes o comentarios hirientes acerca de mi persona fuera del entorno de trabajo.	[]	0	1	2	3	4	5	6
21	Han tratado de socavar mi reputación profesional en actividades extralaborales	[]	0	1	2	3	4	5	6
22	Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	[]	0	1	2	3	4	5	6
23	Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
24	Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	[]	0	1	2	3	4	5	6
25	Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	[]	0	1	2	3	4	5	6
26	Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	[]	0	1	2	3	4	5	6
27	Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
28	Me menosprecian personal o profesionalmente	[]	0	1	2	3	4	5	6
29	Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	[]	0	1	2	3	4	5	6
30	Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	[]	0	1	2	3	4	5	6
31	Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6
32	Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	[]	0	1	2	3	4	5	6
33	Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	[]	0	1	2	3	4	5	6

34	Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	[]	0	1	2	3	4	5	6	
35	Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	[]	0	1	2	3	4	5	6	
36	Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	[]	0	1	2	3	4	5	6	
37	Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	[]	0	1	2	3	4	5	6	
38	Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	[]	0	1	2	3	4	5	6	
39	Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	[]	0	1	2	3	4	5	6	
40	Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos	[]	0	1	2	3	4	5	6	
41	Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»	[]	0	1	2	3	4	5	6	
42	Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	[]	0	1	2	3	4	5	6	
43	Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	[]	0	1	2	3	4	5	6	
44	En el transcurso de los últimos 6 meses, ¿ha sido Ud víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de 1 vez por semana)? (ver lista de preguntas 1a 43)		Si				No			

ANEXO 03: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Cisneros para la valoración del Mobbing". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Boris R. Córdova Cármon		
Grado profesional:	Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Educativa ()	Social ()	Clinica () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Consultoría Organizacional - Docencia		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala Cisneros para la valoración del mobbing
Autores:	Ángel M. Fidalgo y Inaki Piñuel
Procedencia:	España
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Clinico
Significación:	La escala mide el mobbing, definido como un conjunto de agresiones que uno o varios colaboradores de una organización ejercen sobre otro(s) con el propósito de hostigarlo, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en un quiebre emocional que afecta significativamente el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Cisneros para la valoración del mobbing	Ámbito de la conducta de acoso	En el lugar de trabajo, el acoso puede ocurrir en la oficina, en la planta de producción, en el taller o en cualquier otro lugar donde los empleados realicen sus tareas. Esta forma de acoso puede ser más fácilmente identificada y reportada, ya que se encuentra bajo la supervisión del empleador y hay protocolos establecidos para el manejo de estas situaciones. Sin embargo, también puede haber acoso en áreas comunes, como la sala de descanso o el baño, lo que puede hacer que los empleados se sientan más vulnerables e incómodos (Montes, 2014). Por otro lado, el acoso fuera del lugar de trabajo puede ser más difícil de manejar. Este tipo de acoso puede incluir llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto ofensivos o amenazantes que se reciben fuera del horario laboral. También puede incluir el seguimiento de los empleados en su tiempo libre o el acoso a través de las





		redes sociales. Este tipo de acoso puede ser más difícil de identificar y reportar, ya que no se encuentra bajo la supervisión del empleador (Pérez & Manssde, 2012).
	Tipo de conducta de acoso	Se refiere a la naturaleza y características específicas de la conducta de acoso que se emplea contra la víctima. Esta dimensión puede ser dividida en dos categorías principales: conductas directas e indirectas. Las conductas directas son aquellas que involucran una interacción interpersonal cara a cara, tales como amenazas verbales, humillaciones públicas, intimidación física y agresiones. Por otro lado, las conductas indirectas son aquellas que se dan de manera más sutil y pueden ser más difíciles de detectar, como la exclusión social, la difamación o rumores malintencionados, la imposición de cargas de trabajo excesivas, y la asignación de tareas monótonas y aburridas (Urdaneta, 2020).

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, le presento la Escala Cisneros para la valoración del Mobbing elaborado por Ángel Fidalgo y Iñaki Puñuel, en el año 2004. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindar sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio



Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Primera dimensión: **Ámbito de la conducta de acoso**
- Objetivos de la Dimensión: evaluar y comprender la incidencia y las implicaciones del acoso en dos contextos diferentes: el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. Para lograr este objetivo dimensional, se recopilan datos relacionados con la frecuencia, la naturaleza y las consecuencias del acoso en estos dos ámbitos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso en el lugar de trabajo	1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	4	4	4	
	2. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	4	4	4	
	3. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	4	4	4	
	4. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	4	4	4	
	5. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	4	4	4	
	6. Me humilan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	4	4	4	
	7. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	4	4	4	
	8. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	2	4	4	
	9. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	4	4	4	
	10. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	4	4	4	
	11. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	4	4	4	
	12. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	2	4	4	
Acoso fuera del lugar de trabajo	13. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	4	4	4	
	14. He experimentado situaciones de acoso aún cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	15. He sido víctima de acoso incluso fuera de las horas laborales.	4	4	4	
	16. La gente de mi trabajo utiliza las redes sociales para acosarme.	4	4	4	
	17. He experimentado hostigamiento de compañeros de trabajo en lugares públicos o eventos sociales.	4	4	4	
	18. El acoso que sufrí en mi empresa afecta mi vida personal y social fuera del trabajo.	4	4	4	
	19. He sentido que no puedo escapar del acoso laboral, incluso cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	20. Se hacen chistes o comentarios hirientes acerca de mi persona fuera del entorno de trabajo.	4	4	4	
	21. Han tratado de socavar mi reputación profesional en actividades extralaborales.	4	4	4	

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Segunda dimensión: **Tipo de conducta de acoso**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las diversas manifestaciones de acoso en dos categorías principales: acoso directo y acoso indirecto, con el fin de comprender dichos comportamientos de acoso en un contexto dado.



Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso directo	22. Evaden mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	4	4	4	
	23. Me abruman con una carga de trabajo insostenible de manera mantenida	4	4	4	
	24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	4	4	4	
	25. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	4	4	4	
	26. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo. No importa lo que haga	4	4	4	
	27. Distorsionan mantenidamente lo que digo o hago en mi trabajo	4	4	4	
	28. Me menosprecian personal o profesionalmente	4	4	4	
	29. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	4	4	4	
	30. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera mantenida	4	4	4	
	31. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	4	4	4	
	32. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, lígen no verme o me hacen «invisible»	4	4	4	
	Acoso indirecto	33. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	4	4	4
34. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		4	4	4	
35. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		4	4	4	
36. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		4	4	4	
37. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		4	4	4	
38. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		4	4	4	
39. Se amplifican y dramabzan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		4	4	4	
40. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		4	4	4	
41. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»		4	4	4	
42. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		4	4	4	
43. Limitan mantenidamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		4	4	4	

[Firma]
 Firma: *[Nombre]*
 P.S. *[Apellido]* *[Carrera]*
 P.S. *[Código]*
 P.S. *[Código]*

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Cisneros para la valoración del Mobbing". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ángel Alejandro Infantes Cruz			
Grado profesional:	Maestro (X)		Doctor ()	
Área de formación académica:	Educativa ()	Social ()	Clínica (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Clínica			
Institución donde labora:	Customer Experience Representative			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala Cisneros para la valoración del mobbing
Autores:	Ángel M. Fidalgo y Iñaki Piñuel
Procedencia:	España
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	La escala mide el mobbing, definido como un conjunto de agresiones que uno o varios colaboradores de una organización ejercen sobre otro(s) con el propósito de hostigarlo, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en un quiebre emocional que afecta significativamente el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Cisneros para la valoración del mobbing	Ámbito de la conducta de acoso	En el lugar de trabajo, el acoso puede ocurrir en la oficina, en la planta de producción, en el taller o en cualquier otro lugar donde los empleados realicen sus tareas. Esta forma de acoso puede ser más fácilmente identificada y reportada, ya que se encuentra bajo la supervisión del empleador y hay protocolos establecidos para el manejo de estas situaciones. Sin embargo, también puede haber acoso en áreas comunes, como la sala de descanso o el baño, lo que puede hacer que los empleados se sientan más vulnerables e incómodos (Montés, 2014). Por otro lado, el acoso fuera del lugar de trabajo puede ser más difícil de manejar. Este tipo de acoso puede incluir llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto ofensivos o amenazantes que se reciben fuera del horario laboral. También puede incluir el seguimiento de los empleados en su tiempo libre o el acoso a través de las



		redes sociales. Este tipo de acoso puede ser más difícil de identificar y reportar, ya que no se encuentra bajo la supervisión del empleador (Pérez & Marissde, 2012).
	Tipo de conducta de acoso	Se refiere a la naturaleza y características específicas de la conducta de acoso que se emplea contra la víctima. Esta dimensión puede ser dividida en dos categorías principales: conductas directas e indirectas. Las conductas directas son aquellas que involucran una interacción interpersonal cara a cara, tales como amenazas verbales, humillaciones públicas, intimidación física y agresiones. Por otro lado, las conductas indirectas son aquellas que se dan de manera más sutil y pueden ser más difíciles de detectar, como la exclusión social, la difamación o rumores malintencionados, la imposición de cargas de trabajo excesivas, y la asignación de tareas monótonas y aburridas (Urdaneta, 2020).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la Escala Cisneros para la valoración del Mobbing elaborado por Ángel Fidalgo y Iñaki Piñuel, en el año 2004. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Primera dimensión: Ámbito de la conducta de acoso
- Objetivos de la Dimensión: evaluar y comprender la incidencia y las implicaciones del acoso en dos contextos diferentes: el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. Para lograr este objetivo dimensional, se recopilan datos relacionados con la frecuencia, la naturaleza y las consecuencias del acoso en estos dos ámbitos.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso en el lugar de trabajo	1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	4	4	4	
	2. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	4	4	4	
	3. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	4	4	4	
	4. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	4	4	4	
	5. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	4	4	4	
	6. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	4	4	4	
	7. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	4	4	4	
	8. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	4	4	4	
	9. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc	4	4	4	
	10. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	4	4	4	
	11. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	4	4	4	
	12. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	4	4	4	
Acoso fuera del lugar de trabajo	13. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	4	4	4	
	14. He experimentado situaciones de acoso aún cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	15. He sido víctima de acoso incluso fuera de las horas laborales.	4	4	4	
	16. La gente de mi trabajo utiliza las redes sociales para acosarme.	4	4	4	
	17. He experimentado hostigamiento de compañeros de trabajo en lugares públicos o eventos sociales.	4	4	4	
	18. El acoso que sufro en mi empresa afecta mi vida personal y social fuera del trabajo.	4	4	4	
	19. He sentido que no puedo escapar del acoso laboral, incluso cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	20. Se hacen chistes o comentarios hirientes acerca de mi persona fuera del entorno de trabajo.	4	4	4	
	21. Han tratado de socavar mi reputación profesional en actividades extralaborales	4	4	4	

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Segunda dimensión: Tipo de conducta de acoso
- Objetivos de la Dimensión: Identificar las diversas manifestaciones de acoso en dos categorías principales: acoso directo y acoso indirecto, con el fin de comprender dichos comportamientos de acoso en un contexto dado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso directo	22. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	4	4	4	
	23. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	4	4	4	
	24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	4	4	4	
	25. Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	4	4	4	
	26. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	4	4	4	
	27. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	4	4	4	
	28. Me menosprecian personal o profesionalmente	4	4	4	
	29. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	4	4	4	
	30. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	4	4	4	
	31. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	4	4	4	
	32. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	4	4	4	
	Acoso indirecto	33. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	4	4	4
34. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		4	4	4	
35. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		4	4	4	
36. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		4	4	4	
37. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		4	4	4	
38. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		4	4	4	
39. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		4	4	4	
40. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		4	4	4	
41. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»		4	4	4	
42. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		4	4	4	
43. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		4	4	4	


 Mg. Angel Alejandro Infante Cruz
 PSICOLOGO
 C.P.P. 4381 - R.N.E. 295
 ESPECIALISTA TERAPIA FAMILIAR

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Cisneros para la valoración del Mobbing". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Haydeé San Lucas Poveda			
Grado profesional:	Maestro (X)		Doctor ()	
Área de formación académica:	Educativa (X)	Social ()	Clínica ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos humanos, Gestión del talento humano			
Institución donde labora:	Tecnológico ARGOS			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Creación de una escala para medir las actividades lúdicas y su relación con el potencial humano			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala Cisneros para la valoración del mobbing
Autores:	Ángel M. Fidalgo y Iñaki Piñuel
Procedencia:	España
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	La escala mide el mobbing, definido como un conjunto de agresiones que uno o varios colaboradores de una organización ejercen sobre otro(s) con el propósito de hostigarlo, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en un quiebre emocional que afecta significativamente el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Cisneros para la valoración del mobbing	Ámbito de la conducta de acoso	En el lugar de trabajo, el acoso puede ocurrir en la oficina, en la planta de producción, en el taller o en cualquier otro lugar donde los empleados realicen sus tareas. Esta forma de acoso puede ser más fácilmente identificada y reportada, ya que se encuentra bajo la supervisión del empleador y hay protocolos establecidos para el manejo de estas situaciones. Sin embargo, también puede haber acoso en áreas comunes, como la sala de descanso o el baño, lo que puede hacer que los empleados se sientan más vulnerables e incómodos (Montés, 2014). Por otro lado, el acoso fuera del lugar de trabajo puede ser más difícil de manejar. Este tipo de acoso puede incluir llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto ofensivos o amenazantes que se reciben fuera del horario laboral. También puede incluir el seguimiento de los empleados en su tiempo libre o el acoso a través de las redes sociales. Este tipo de acoso puede ser más difícil de identificar y reportar, ya que no se encuentra bajo la supervisión del empleador (Pérez & Marissde, 2012).

	Tipo de conducta de acoso	Se refiere a la naturaleza y características específicas de la conducta de acoso que se emplea contra la víctima. Esta dimensión puede ser dividida en dos categorías principales: conductas directas e indirectas. Las conductas directas son aquellas que involucran una interacción interpersonal cara a cara, tales como amenazas verbales, humillaciones públicas, intimidación física y agresiones. Por otro lado, las conductas indirectas son aquellas que se dan de manera más sutil y pueden ser más difíciles de detectar, como la exclusión social, la difamación o rumores malintencionados, la imposición de cargas de trabajo excesivas, y la asignación de tareas monótonas y aburridas (Urdaneta, 2020).
--	---------------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la Escala Cisneros para la valoración del Mobbing elaborado por Ángel Fidalgo y Iñaki Piñuel, en el año 2004. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Primera dimensión: **Ámbito de la conducta de acoso**
- **Objetivos de la Dimensión:** evaluar y comprender la incidencia y las implicaciones del acoso en dos contextos diferentes: el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. Para lograr este objetivo dimensional, se recopilan datos relacionados con la frecuencia, la naturaleza y las consecuencias del acoso en estos dos ámbitos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso en el lugar de trabajo	1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	4	4	4	
	2. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	4	4	4	
	3. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	4	4	4	
	4. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	4	4	4	
	5. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	4	4	4	
	6. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	4	4	4	
	7. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	4	4	4	
	8. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	4	4	4	
	9. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc	4	4	4	
	10. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	4	4	4	
	11. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	4	4	4	
	12. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	4	4	4	
Acoso fuera del lugar de trabajo	13. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	4	4	4	
	14. He experimentado situaciones de acoso aún cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	15. He sido víctima de acoso incluso fuera de las horas laborales.	4	4	4	
	16. La gente de mi trabajo utiliza las redes sociales para acosarme.	4	4	4	
	17. He experimentado hostigamiento de compañeros de trabajo en lugares públicos o eventos sociales.	4	4	4	
	18. El acoso que sufro en mi empresa afecta mi vida personal y social fuera del trabajo.	4	4	4	
	19. He sentido que no puedo escapar del acoso laboral, incluso cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	20. Se hacen chistes o comentarios hirientes acerca de mi persona fuera del entorno de trabajo.	4	4	4	
	21. Han tratado de socavar mi reputación profesional en actividades extralaborales	4	4	4	

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Segunda dimensión: **Tipo de conducta de acoso**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar las diversas manifestaciones de acoso en dos categorías principales: acoso directo y acoso indirecto, con el fin de comprender dichos comportamientos de acoso en un contexto dado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso directo	22. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	4	4	4	
	23. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	4	4	4	
	24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	4	4	4	
	25. Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	4	4	4	
	26. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	4	4	4	
	27. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	4	4	4	
	28. Me menosprecian personal o profesionalmente	4	4	4	
	29. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	4	4	4	
	30. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	4	4	4	
	31. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	4	4	4	
	32. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	4	4	4	
	Acoso indirecto	33. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	4	4	4
34. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		4	4	4	
35. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		4	4	4	
36. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		4	4	4	
37. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		4	4	4	
38. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		4	4	4	
39. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		4	4	4	
40. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		4	4	4	
41. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»		4	4	4	
42. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		4	4	4	
43. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		4	4	4	

Firma del evaluador



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Cisneros para la valoración del Mobbing". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Fálquez Jaramillo Jaime Alberto			
Grado profesional:	Maestro (X)		Doctor ()	
Área de formación académica:	Educativa ()	Social ()	Clínica ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos, Docencia Universitaria e Investigación científica			
Institución donde labora:	UCV Trujillo			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Construção e validação da escala de habilidades investigativas para universitários			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala Cisneros para la valoración del mobbing
Autores:	Ángel M. Fidalgo y Iñaki Piñuel
Procedencia:	España
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	La escala mide el mobbing, definido como un conjunto de agresiones que uno o varios colaboradores de una organización ejercen sobre otro(s) con el propósito de hostigarlo, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en un quiebre emocional que afecta significativamente el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Cisneros para la valoración del mobbing	Ámbito de la conducta de acoso	En el lugar de trabajo, el acoso puede ocurrir en la oficina, en la planta de producción, en el taller o en cualquier otro lugar donde los empleados realicen sus tareas. Esta forma de acoso puede ser más fácilmente identificada y reportada, ya que se encuentra bajo la supervisión del empleador y hay protocolos establecidos para el manejo de estas situaciones. Sin embargo, también puede haber acoso en áreas comunes, como la sala de descanso o el baño, lo que puede hacer que los empleados se sientan más vulnerables e incómodos (Montés, 2014). Por otro lado, el acoso fuera del lugar de trabajo puede ser más difícil de manejar. Este tipo de acoso puede incluir llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto ofensivos o amenazantes que se reciben fuera del horario laboral. También puede incluir el seguimiento de los empleados en su tiempo libre o el acoso a través de las redes sociales. Este tipo de acoso puede ser más difícil de identificar y reportar, ya que no se encuentra bajo la supervisión del empleador (Pérez & Marissde, 2012).

	Tipo de conducta de acoso	Se refiere a la naturaleza y características específicas de la conducta de acoso que se emplea contra la víctima. Esta dimensión puede ser dividida en dos categorías principales: conductas directas e indirectas. Las conductas directas son aquellas que involucran una interacción interpersonal cara a cara, tales como amenazas verbales, humillaciones públicas, intimidación física y agresiones. Por otro lado, las conductas indirectas son aquellas que se dan de manera más sutil y pueden ser más difíciles de detectar, como la exclusión social, la difamación o rumores malintencionados, la imposición de cargas de trabajo excesivas, y la asignación de tareas monótonas y aburridas (Urdaneta, 2020).
--	---------------------------	---

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento la Escala Cisneros para la valoración del Mobbing elaborado por Ángel Fidalgo y Iñaki Piñuel, en el año 2004. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Primera dimensión: **Ámbito de la conducta de acoso**
- **Objetivos de la Dimensión:** evaluar y comprender la incidencia y las implicaciones del acoso en dos contextos diferentes: el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. Para lograr este objetivo dimensional, se recopilan datos relacionados con la frecuencia del acoso en estos dos ámbitos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso en el lugar de trabajo	1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	4	4	4	
	2. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	4	4	4	
	3. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	4	4	4	
	4. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	4	4	4	
	5. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	4	4	4	
	6. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	4	4	4	
	7. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	4	4	4	
	8. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	4	4	4	
	9. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc	4	4	4	
	10. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	4	4	4	
	11. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	4	4	4	
	12. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	4	4	4	
Acoso fuera del lugar de trabajo	13. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	4	4	4	
	14. He experimentado situaciones de acoso aún cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	15. He sido víctima de acoso incluso fuera de las horas laborales.	4	4	4	
	16. La gente de mi trabajo utiliza las redes sociales para acosarme.	4	4	4	
	17. He experimentado hostigamiento de compañeros de trabajo en lugares públicos o eventos sociales.	4	4	4	
	18. El acoso que sufro en mi empresa afecta mi vida personal y social fuera del trabajo.	4	4	4	
	19. He sentido que no puedo escapar del acoso laboral, incluso cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	20. Se hacen chistes o comentarios hirientes acerca de mi persona fuera del entorno de trabajo.	4	4	4	
	21. Han tratado de socavar mi reputación profesional en actividades extralaborales	4	4	4	

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Segunda dimensión: **Tipo de conducta de acoso**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar las diversas manifestaciones de acoso en dos categorías principales: acoso directo y acoso indirecto, con el fin de comprender dichos comportamientos de acoso en un contexto dado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso directo	22. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	4	4	4	
	23. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	4	4	4	
	24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	4	4	4	
	25. Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	4	4	4	
	26. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	4	4	4	
	27. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	4	4	4	
	28. Me menosprecian personal o profesionalmente	4	4	4	
	29. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	4	4	4	
	30. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	4	4	4	
	31. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	4	4	4	
	32. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	4	4	4	
	Acoso indirecto	33. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	4	4	4
34. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		4	4	4	
35. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		4	4	4	
36. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		4	4	4	
37. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		4	4	4	
38. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		4	4	4	
39. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		4	4	4	
40. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		4	4	4	
41. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»		4	4	4	
42. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		4	4	4	
43. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		4	4	4	

Firma del evaluador

CÉDULA:

A4114307

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala Cisneros para la valoración del Mobbing". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Christian Andrew Chávez Ayala			
Grado profesional:	Maestro (X)		Doctor ()	
Área de formación académica:	Educativa (X)	Social ()	Clínica ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Psicología ocupacional Seguridad basada en el comportamiento Desarrollo organizacional			
Institución donde labora:	Universidad Autónoma del Perú			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()			
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Construcción de escala de actitudes hacia la corrupción Construcción de escala de habilidades para la vida Construcción de escala de actitudes hacia el aborto inducido Construcción de escala de comportamiento parental negligente			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Escala Cisneros para la valoración del mobbing
Autores:	Ángel M. Fidalgo y Iñaki Piñuel
Procedencia:	España
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Clínico
Significación:	La escala mide el mobbing, definido como un conjunto de agresiones que uno o varios colaboradores de una organización ejercen sobre otro(s) con el propósito de hostigarlo, ridiculizarlo y humillarlo. Esto concluye en un quiebre emocional que afecta significativamente el desempeño laboral de la víctima (Fidalgo & Piñuel, 2004).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala Cisneros para la valoración del mobbing	Ámbito de la conducta de acoso	En el lugar de trabajo, el acoso puede ocurrir en la oficina, en la planta de producción, en el taller o en cualquier otro lugar donde los empleados realicen sus tareas. Esta forma de acoso puede ser más fácilmente identificada y reportada, ya que se encuentra bajo la supervisión del empleador y hay protocolos establecidos para el manejo de estas situaciones. Sin embargo, también puede haber acoso en áreas comunes, como la sala de descanso o el baño, lo que puede hacer que los empleados se sientan más vulnerables e incómodos (Montés, 2014). Por otro lado, el acoso fuera del lugar de trabajo puede ser más difícil de manejar. Este tipo de acoso puede incluir llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto ofensivos o amenazantes que se reciben fuera del horario laboral. También puede incluir el seguimiento de los empleados en su tiempo libre o el acoso a través de las

		redes sociales. Este tipo de acoso puede ser más difícil de identificar y reportar, ya que no se encuentra bajo la supervisión del empleador (Pérez & Marissde, 2012).
	Tipo de conducta de acoso	Se refiere a la naturaleza y características específicas de la conducta de acoso que se emplea contra la víctima. Esta dimensión puede ser dividida en dos categorías principales: conductas directas e indirectas. Las conductas directas son aquellas que involucran una interacción interpersonal cara a cara, tales como amenazas verbales, humillaciones públicas, intimidación física y agresiones. Por otro lado, las conductas indirectas son aquellas que se dan de manera más sutil y pueden ser más difíciles de detectar, como la exclusión social, la difamación o rumores malintencionados, la imposición de cargas de trabajo excesivas, y la asignación de tareas monótonas y aburridas (Urdaneta, 2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la Escala Cisneros para la valoración del Mobbing elaborado por Ángel Fidalgo y Iñaki Piñuel, en el año 2004. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Primera dimensión: **Ámbito de la conducta de acoso**
- **Objetivos de la Dimensión:** evaluar y comprender la incidencia y las implicaciones del acoso en dos contextos diferentes: el lugar de trabajo y fuera del lugar de trabajo. Para lograr este objetivo dimensional, se recopilan datos relacionados con la frecuencia, la naturaleza y las consecuencias del acoso en estos dos ámbitos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso en el lugar de trabajo	1. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	4	4	4	
	2. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	4	4	4	
	3. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo con la debida seguridad	4	4	4	
	4. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	4	4	4	
	5. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	4	4	4	
	6. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	4	4	4	
	7. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, expedientes, despido, traslados, etc.)	4	4	4	
	8. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	4	4	4	
	9. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc	4	4	4	
	10. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	4	4	4	
	11. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	4	4	4	
	12. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	4	4	4	
Acoso fuera del lugar de trabajo	13. Recibo amenazas por escrito o por teléfono en mi domicilio	4	4	4	
	14. He experimentado situaciones de acoso aún cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	15. He sido víctima de acoso incluso fuera de las horas laborales.	4	4	4	
	16. La gente de mi trabajo utiliza las redes sociales para acosarme.	4	4	4	
	17. He experimentado hostigamiento de compañeros de trabajo en lugares públicos o eventos sociales.	4	4	4	
	18. El acoso que sufro en mi empresa afecta mi vida personal y social fuera del trabajo.	4	4	4	
	19. He sentido que no puedo escapar del acoso laboral, incluso cuando no estoy en el trabajo.	4	4	4	
	20. Se hacen chistes o comentarios hirientes acerca de mi persona fuera del entorno de trabajo.	4	4	4	
	21. Han tratado de socavar mi reputación profesional en actividades extralaborales	4	4	4	

Dimensiones de la Escala Cisneros para la valoración del mobbing

- Segunda dimensión: **Tipo de conducta de acoso**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar las diversas manifestaciones de acoso en dos categorías principales: acoso directo y acoso indirecto, con el fin de comprender dichos comportamientos de acoso en un contexto dado.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acoso directo	22. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	4	4	4	
	23. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	4	4	4	
	24. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	4	4	4	
	25. Prohiben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	4	4	4	
	26. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	4	4	4	
	27. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	4	4	4	
	28. Me menosprecian personal o profesionalmente	4	4	4	
	29. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	4	4	4	
	30. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	4	4	4	
	31. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	4	4	4	
	32. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme o me hacen «invisible»	4	4	4	
	Acoso indirecto	33. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	4	4	4
34. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia		4	4	4	
35. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido		4	4	4	
36. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno		4	4	4	
37. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias		4	4	4	
38. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente		4	4	4	
39. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes		4	4	4	
40. Intentan aislarme de mis compañeros dándome trabajos o tareas que me alejan físicamente de ellos		4	4	4	
41. Se intenta buscarme las cosquillas para «hacerme explotar»		4	4	4	
42. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo		4	4	4	
43. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.		4	4	4	


Firma del evaluador
DNI: 71221525

ANEXO 04: PERMISO DEL AUTOR PARA LA UTILIZACIÓN DEL INSTRUMENTO

SOLICITUD



Buenas tardes, estimada estudiante Milagros Melissa Paulina Guillén A.

Es un placer dirigirme a ti y expresar mi más sincero agradecimiento por tu interés en validar la escala CISNEROS para valorar el mobbing. Quiero destacar que estoy encantado de brindarte todo el apoyo necesario en tu investigación y confirmo que cuentas con los permisos correspondientes para utilizar dicha escala en tu estudio.

Estoy a tu disposición para resolver cualquier duda o inquietud que puedas tener a lo largo de tu investigación. Estoy seguro de que tu trabajo será de gran valor para la comunidad académica y contribuirá a enriquecer nuestro conocimiento sobre el mobbing en el ámbito laboral.

Ante cualquier consulta adicional o requerimiento, te invito a que me escribas sin ninguna duda. Estoy aquí para colaborar contigo en todo lo que necesites.

¡Mucho éxito en tu investigación!

Atentamente,

Ángel Fidalgo

Docente tiempo completo

Universidad de Oviedo

ANEXO 05: ESTIMACIÓN DE LA POBLACIÓN

SISTEMA DE INFORMACIÓN REGIONAL PARA LA TOMA DE DECISIONES

Ejecutar Anual 2008 2021

DEPARTAMENTOS: 1
 2 Población ocupada femenina por empleo informal (Miles de personas)
 Población ocupada femenina por empleo formal (Miles de personas)

DEPARTAMENTO	INDICADOR	AÑO	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PIURA	Población ocupada femenina por empleo informal	6	296,0	298,2	294,5	295,3	296,1	319,4	347,3	303,0	354,8
	Población ocupada femenina por empleo formal	2	55,0	56,5	59,9	62,5	74,9	83,3	81,0	58,5	66,7

ANEXO 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, 2023

Autora: GUILLEN ASECIO, Milagros Melissa Paulina

Descripción de la Investigación:

La presente investigación tiene como objetivo establecer las evidencias psicométricas de la escala Cisneros para la valoración del mobbing en mujeres de Piura, durante el año 2023. El mobbing, o acoso laboral, es un problema relevante en el ámbito profesional y afecta especialmente a las mujeres. Mediante esta investigación, buscamos recopilar información precisa y confiable que permita validar una escala y hacerla aplicable a mujeres de Piura.

Consideraciones éticas:

Participación Voluntaria: La participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Beneficencia: La investigación tiene como objetivo principal beneficiar a la comunidad y contribuir al conocimiento en el campo de la psicología.

Confidencialidad: Todos los datos recopilados en esta investigación serán tratados de manera confidencial. Se tomarán todas las medidas necesarias para garantizar la privacidad de la información y se utilizará exclusivamente para fines académicos y de investigación.

Comunicación:

Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre la investigación, puede comunicarse con la autora, Milagros Melissa Paulina Guillen Asencio, a través del correo electrónico guillenmma20@ucvvirtual.edu.pe o al número de teléfono +51 946 040 866.

Consentimiento:

Al firmar a continuación, confirmo que he leído y comprendido la descripción de la investigación, los objetivos y los aspectos éticos mencionados anteriormente.

Nombres y Apellidos:

DNI:

Firma:

Fecha:

ANEXO 07: AUTORIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Piura, 27 de Setiembre del 2023

CARTA DE N°565-2023-E.P / UCV – PIURA

Sr(a):

Jerson F. Barrios Valderrama
Gerente - CAS&DE S.R.L

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular de Desarrollo de Investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación del instrumento denominado “*ESCALA CISNEROS*”, el cuál será aplicado por la estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología, siendo la alumna Milagros Melissa Paulina Guillen Asencio.

Asimismo, esta actividad estará dirigida a las colaboradoras de su prestigiosa organización.

Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien de brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo de la Dra. Blanca Julissa Saravia Angulo, docente de la escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo -Piura.

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido.

Atentamente,



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Jefe de Escuela Profesional de Psicología

ANEXO 09: PRUEBA PILOTO

Ítems	M	DE	g1	g2
P1	3.88	1.28	-.26	-.77
P3	3.90	1.25	-.18	-.92
P4	3.92	1.17	-.27	-.79
P9	3.79	1.24	-.13	-.95
P10	3.72	1.34	-.23	-.84
P11	3.81	1.25	-.13	-1.00
P12	3.87	1.23	-.13	-.83
P15	3.93	1.26	-.16	-.93
P17	3.88	1.23	-.18	-.71
P18	3.86	1.22	-.19	-.72
P19	3.91	1.18	-.17	-.75
P21	3.97	1.31	-.18	-1.02
P22	3.03	1.32	.00	-.97
P23	3.13	1.27	-.02	-1.04
P27	3.28	1.41	-.02	-.93
P28	3.09	1.29	.02	-1.00
P31	3.10	1.25	-.01	-.92
P32	3.07	1.27	.02	-1.02
P34	3.06	1.26	-.16	-.99
P36	3.06	1.23	-.16	-.90
P37	3.07	1.30	-.03	-1.05
P39	3.07	1.25	-.13	-1.00
P41	3.15	1.24	-.23	-.88
P42	3.06	1.23	-.14	-.89
P43	3.12	1.24	-.18	-.85

En la tabla se presentan los estadísticos descriptivos de los ítems que conforman el instrumento. En estos estadísticos se encuentra la media, la desviación estándar, la asimetría y la curtosis. Los resultados muestran que los ítems analizados presentan valores de asimetría y curtosis que se encuentran dentro de los parámetros aceptables (-1.5; +1.5), lo que indica que siguen una distribución normal (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Esta observación sugiere que los ítems no ejercen un sesgo que induce a respuestas específicas por parte de los participantes.

CORRELACIÓN ITEM-TEST CORREGIDA

Frequentist Individual Item Reliability Statistics	
Íte006D	Item-rest correlation
ITEMS 1	.475
ITEMS 2	.527
ITEMS 3	.443
ITEMS 4	.440
ITEMS 5	.465
ITEMS 6	.525
ITEMS 7	.529
ITEMS 8	.550
ITEMS 9	.540
ITEMS 10	.548
ITEMS 11	.555
ITEMS 12	.524
ITEMS 13	.258
ITEMS 14	.417
ITEMS 15	.399
ITEMS 16	.422
ITEMS 17	.422
ITEMS 18	.407
ITEMS 19	.394
ITEMS 20	.354
ITEMS 21	.356
ITEMS 22	.416
ITEMS 23	.360
ITEMS 24	.424
ITEMS 25	.379
ITEMS 26	.442
ITEMS 27	.403
ITEMS 28	.419
ITEMS 29	.360
ITEMS 30	.379
ITEMS 31	.389
ITEMS 32	.463
ITEMS 33	.425
ITEMS 34	.565
ITEMS 35	.499
ITEMS 36	.526
ITEMS 37	.482
ITEMS 38	.474
ITEMS 39	.408

ITEMS 40	.511
ITEMS 41	.403
ITEMS 42	.447
ITEMS 43	.429

En la tabla se observa la correlación ítem test corregida y se encuentran puntajes adecuados.

CONFIABILIDAD

Frequentist Scale Reliability Statistics		
Escala/dimensión	McDonald's ω	Cronbach's α
Escala general	.888	.919
Ámbito de la conducta de acoso	.930	.933
Tipo de conducta de acoso	.766	.908

En la tabla se observa la confiabilidad por coeficiente omega y alfa.