



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Validez y Confiabilidad del Cuestionario de Acoso Psicológico
Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de
Trujillo**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORAS:

Burga Barbaran, Dana Mirelly (orcid.org/ 0000-0001-9784-1129)
Noriega Noriega, Esther Kiokio (orcid.org/ 0000-0003-4416-2426)

ASESOR:

Mg. Salirrosas Cabada, Richard Irvin (orcid.org/ 0000-0002-4443-5992)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

TRUJILLO-PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación va a dedicado en primer lugar a Dios y a nuestros padres quienes nos han brindado apoyo incondicional desde un inicio; asimismo por ser quienes nos alientan día tras día a cumplir nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros docentes de la escuela profesional de Psicología por ser nuestros guías durante nuestro aprendizaje académico, en especial al profesor Mg, Salirrosas Cabada, Richard por ser nuestro asesor en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimiento.....	12
3.6 Método de análisis de datos	12
3.7 Aspectos éticos.....	13
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS.....	33

Índice de Tablas

Tabla 1. Datos Sociodemográficos de la muestra encuestada.....	11
Tabla 2. Evidencia de los análisis estadísticos de los ítems del Cuestionario de Acoso Psicológico percibido en trabajadores de las empresas privadas de Trujillo.....	14
Tabla 2. Evidencias de Validez de Contenido del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido.....	15
Tabla 3. Cargas factoriales del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo.....	16
Tabla 4. Índices de ajuste del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo.....	17
Tabla 5. Validez divergente entre la escala Acoso Psicológico Percibido y Compromiso Organizacional.....	19
Tabla 6. Consistencia Interna del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo.....	20

Índice de Figuras

Figura 1. Análisis Factorial confirmatorio con 12 ítems del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido CAPP.....	18
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la evidencia de validez y confiabilidad del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de Trujillo. El instrumento empleado fue el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) de Morán et al. (2009). La muestra seleccionada estuvo conformada por 300 colaboradores de ambos sexos; así mismo el diseño de la investigación fue instrumental. Se realizó la validez de contenido mediante el criterio de cuatro jueces expertos, quienes llevaron a cabo la validez de contenido según la V de Aiken, cuyos puntajes obtenidos oscilaron de $>.80$ a 1, en relación a los resultados estos fueron procesados en el programa estadístico Jamovi, se realizó el análisis factorial confirmatorio para encontrar la validez del instrumento, obteniendo así puntajes considerados como aceptables en los índices de ajuste: $X^2= 1.54$, CFI= .96, TLI= .95, SRMR= .031 y RMSEA= .078; así mismo, se realizó la validez divergente con la variable de compromiso organizacional existiendo una relación inversa de grado moderado entre las variables ($r_s -.323$), en relación a las cargas factoriales estas oscilan entre .64 a .85, consideradas como aceptables. Del mismo modo se realizó el análisis de confiabilidad por consistencia interna, mediante el estadístico del Coeficiente Omega, obteniendo como resultado .95 posicionándola como una escala confiable. Evidenciando así que el cuestionario presenta adecuadas propiedades psicométricas, que avalan su uso para su medición del constructo en trabajadores del sector privado.

Palabras claves: Psicología, propiedades psicométricas, mobbing laboral, acoso psicológico percibido, validez.

Abstract

The present investigation had as a general objective to determine the evidence of validity and reliability of the Perceived Psychological Harassment Questionnaire (CAPP) in workers of private companies in Trujillo. The instrument used was the Morán et al. Perceived Psychological Harassment Questionnaire (CAPP). (2009). The selected sample consisted of 300 collaborators of both sexes; Likewise, the research design was instrumental. The content validity was carried out through the criteria of four expert judges, who carried out the content validity according to Aiken's V, whose obtained scores ranged from $>.80$ to 1, in relation to the results, these were processed in the program. Jamovi statistical analysis, confirmatory factor analysis was performed to find the validity of the instrument, thus obtaining scores considered acceptable in the fit indices: $\chi^2= 1.54$, CFI= .96, TLI= .95, SRMR= .031 and RMSEA=. 078; Likewise, the divergent validity was carried out with the organizational commitment variable, there being an inverse relationship of moderate degree between the variables ($r_s -.323$), in relation to the factorial loads, these oscillate between .64 and .85, considered acceptable. In the same way, the reliability analysis for internal consistency was carried out, using the Omega coefficient statistic, obtaining as a result .95, positioning it as a reliable scale. Thus, evidencing that the questionnaire presents adequate psychometric properties, which support its use for measuring the construct in private sector workers.

Keywords: Psychology, psychometric properties, workplace mobbing, perceived bullying, validity.

I. INTRODUCCIÓN

El mobbing o también conocido como acoso laboral es un fenómeno mundial que ha incrementado en los últimos años afectando directamente a los colaboradores muchas veces por falta de prevención y detección de este problema (Núñez, 2019).

La investigación aborda el acoso laboral en trabajadores, Torres (2020), menciona que, en los últimos años, se pudo evidenciar como este fenómeno se ha vuelto común en los centros de trabajo, afectando el clima laboral, el desempeño y la motivación de sus colaboradores. Es por ello que, García (2018) afirma que, el acoso laboral ocasiona que los trabajadores no puedan lograr desempeñar sus tareas de manera eficaz.

Por otro lado, Rojas et al. (2019) manifiestan que este tipo de acoso trae como consecuencias bajo rendimiento, poca productividad para la organización y absentismo por parte del colaborador, dando muestra de un deficiente clima laboral en la organización. Así mismo, Goodboy et al. (2017) mencionan, que estas dificultades repercuten en la satisfacción y motivación del colaborador.

Hoy en día, las personas afectadas por acoso psicológico laboral tienen la necesidad de ocultar esta problemática a fin de no perder su puesto de trabajo; lo que genera un gran impacto a nivel emocional de quien sufre estos actos. Ávila et al. (2017) refieren que esta problemática conlleva a que los trabajadores presenten estrés postraumático debido a una serie de conductas repetitivas que se dan en un periodo de tiempo largo y que ocasiona que la persona se sienta intimidada, manifestando así dificultades en el sueño, problemas digestivos, cansancio y migrañas (Ochoa et al., 2021). Por otro lado, la ansiedad es otra de las consecuencias del mobbing laboral, debido que al presentarse niveles altos afecta en el cumplimiento de las tareas individuales en el puesto de trabajo ocasionando que el desempeño y la productividad sean deficientes (Wu et al., 2020).

Así mismo, la depresión debido a que las víctimas piensan que todas las cosas que realizan, las hacen mal, culpándose por la situación, manifestando una

sensación de impotencia e indefensión por la presencia de tristeza (Yard et al., 2020). También, el burnout es otra de las consecuencias, debido a que este provoca un deterioro tanto en la salud física y mental de los colaboradores, produciendo en ellos desmotivación y bajo rendimiento laboral (Letelier et al., 2014).

Por último, se presentan problemas de autoestima debido a que la víctima desarrolla una imagen negativa de sí misma, que muchas veces se ve imposibilitado de poder buscar un nuevo trabajo, que llega a ocasionar un desenlace drástico, donde la víctima en muchas ocasiones puede llegar a suicidarse (De Miguel & Prieto, 2016).

Por otro lado, El Economista (2019), manifiesta que, en México, el mobbing laboral ha ocasionado que 18.000 personas renuncien a su puesto de trabajo, a la vez el 74% de las víctimas ha sufrido acoso por sus superiores.

Según la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Perú (SUNAFIL) 2021, desde el inicio de la pandemia debido al Covid-19, se han registrado cerca de 939 denuncias por acoso laboral en diversas empresas.

En el siguiente apartado se mencionan algunos instrumentos, que miden la variable de estudio, a la vez se detalla el instrumento seleccionado.

En el contexto internacional, González y Graña (2009), elaboraron y validaron el cuestionario Negative Acts Questionnaire - Revised (NAQ-R), en la población española. Conformado por 23 ítems dividido en 2 sub escalas. Esta escala no fue seleccionada para su aplicación debido a que sus dimensiones no analizan a detalle la variable. Por otra parte, en el contexto nacional, Vásquez (2019), elaboró La Escala de Acoso Laboral Mobbing - EALM, en la población peruana, aplicada a docentes de diversos colegios de Lima, la cual está constituida por 24 ítems y cinco dimensiones; no fue seleccionada para esta investigación debido a que su aplicación va dirigida al personal docente. A nivel local, la Escala de Cisneros de Piñuel y Fidalgo (2004), cuenta con una estructura bidimensional, ámbito de la conducta de acoso y tipo de la conducta de acoso, compuesta por 43

ítems, realizada en una muestra de 1 303 colaboradores de diferentes sectores y obteniendo como resultado una fiabilidad elevada de .96; no fue seleccionada para su aplicación debido a que es muy extensa y requiere de mucho tiempo para su aplicación.

Después de poder revisar las escalas anteriormente mencionadas, se escogió el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) de Morán et al. (2009), cuenta con una estructura unidimensional, compuesta por 15 ítems, realizada a 390 trabajadores en servicios humanos, obteniendo como resultados una fiabilidad de .92; fue elegido por su rápida aplicación, por contar con evidencias confiables y sólidas y porque no fue validada en la población peruana.

A partir de lo mencionado anteriormente se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de Trujillo?

Se justifica la investigación por que va a permitir contrastar el modelo teórico propuesto por Einarsen et al y Leyman con los resultados empíricos que se van a mostrar en la investigación para verificar si dichas propuestas se corroboran en esta población o no. Además, la investigación sirve como referencia para futuras investigaciones acerca de esta variable, permitiendo un mayor conocimiento y aproximación a este problema. Asimismo, a nivel social, permitirá a futuros investigadores explorar sobre el incremento del acoso laboral. Finalmente, a nivel metodológico, se cuenta con un instrumento del que se comprobará sus evidencias de validez y confiabilidad a través de diferentes métodos estadísticos, que contribuirá a la búsqueda de soluciones para esta problemática que va en aumento.

Por esta razón el presenta trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar la evidencia de validez y confiabilidad del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de Trujillo y como objetivos específicos, hallar la evidencia de validez basada en la estructura interna y la confiabilidad por consistencia interna.

II. MARCO TEÓRICO.

Con lo anteriormente mencionado, se puede decir que el acoso laboral está siendo un problema que con el pasar de los años toma mayor relevancia en la sociedad, puesto que, se evidencia en los datos estadísticos sobre el aumento de denuncias por mobbing laboral. Ante lo expuesto es importante poder realizar más investigaciones acerca de este tema, por ello, el cual debe tener con un instrumento confiable y valido para medir dicha variable.

Como antecedente internacional se presenta la investigación de Morán et al. (2009) quienes elaboraron y validaron una escala para medir el acoso psicológico. El cuestionario fue aplicado a 390 trabajadores en servicios humanos de 21 a 65 años, cuenta con una estructura unidimensional, compuesta por 15 ítems, siendo una escala Likert con puntuaciones del 1 al 5 donde un 1 significa no lo siento en absoluto y 5 siempre lo siento, la cual fue sometida a juicio de expertos, donde los 20 ítems considerados inicialmente disminuyeron a 15. Con respecto, a la validez se trabajó mediante el análisis factorial exploratorio, se obtuvo una solución unifactorial que explica el 47.78% de la varianza y las cargas factoriales oscilan entre .36 a .79. Así mismo, se evaluaron las correlaciones con tres escalas de burnout donde se obtuvo un resultado significativo entre el acoso psicológico subjetivo y los informes del distrés psicológico. Por último, se presenta un Alfa de Cronbach de .92.

Por lo mencionado anteriormente, es importante conocer sobre el acoso laboral o mobbing laboral, para ello es necesario primero hablar sobre las diversas definiciones del acoso laboral.

Morán et al. (2009) quienes definen al acoso laboral como una conducta hostil y antisocial que se desarrolla en el ámbito laboral. Así mismo, se basaron en diversas definiciones de distintos autores para poder definir el acoso o mobbing laboral entre ellas menciona a Einarsen et al. (2003) quienes definen al mobbing como el acto de ofender y hostigar a una persona, interfiriendo en sus labores en el trabajo, de manera habitual y por un tiempo extenso, de por lo menos seis meses.

Así mismo, Leyman (1990) afirma que el término mobbing laboral, consiste en la comunicación hostil que se da a otro u otros por parte de uno o varios individuos con el fin de causar daño, en donde estas actividades son realizadas frecuentemente o por un prolongado tiempo.

Por otro lado, Ávila (2020) que postula al mobbing y acoso moral como términos similares, donde estos hacen referencia a las acciones negativas que se dan de manera repetitiva y se representan a través de comportamientos no deseados. Estos comportamientos van dirigidos a una o muchas personas, transgrediendo su integridad física y psíquica.

Como expresa Ávila (2020), esta problemática se manifiesta entre los colaboradores de una organización, y se puede presentar ya sea por los superiores o de parte de los colegas entre sí. Todos estos comportamientos, sin importar la direccionalidad que se tome va a influir en el ambiente laboral, acarreando así, consecuencias en el trabajador.

Al mismo tiempo, Nava et al. (2020) sostienen que, el término mobbing hace referencias a las acciones violentas y abusivas perpetradas por uno o varios individuos hacia otra, ya sea de forma descendente, ascendente u horizontal en el ambiente laboral, presentándose de manera reiterada y constante, con la única finalidad de vulnerar a la víctima, tanto psicológicamente, físicamente y profesionalmente.

Además, Barrado y Prieto (2016) señalan que el mobbing laboral es un riesgo psicosocial generado en el ámbito organizacional, el cual ha venido en incremento los últimos años, este problema tiene consecuencias destructoras hacia la víctima, pero también, para a la empresa. También, este fenómeno marca mayor afectación en los sectores de servicios y los colaboradores que más se ven amenazados, son el sexo femenino y personas mayores a 55 años.

Es preciso mencionar a Ochoa et al. (2021) quien considera que diversas empresas públicas y privadas se centran en la búsqueda continua para mejorar la

productividad de su organización, pero, esto a través de costos sumamente bajos, ocasionando que no se dé la importancia necesaria al bienestar de sus colaboradores, produciendo un ambiente laboral hostil, lo que trae como consecuencia una serie de trastornos físicos y psicológicos y con mayor prevalencia en las personas vulnerables en el centro de trabajo.

Por consiguiente, el acoso laboral puede ser consciente, ya que se lleva a cabo por uno o varios individuos en donde estos plantean complots para hacer daño a otro. Así mismo, este acoso puede ser inconsciente, ya que es la forma más habitual y no solo en el ámbito laboral, sino en otros como la familia (Ochoa et al., 2021).

Ahora bien, Ochoa et al. (2021) dan a conocer las consecuencias del acoso laboral en general, donde mencionan que los síntomas primarios de este fenómeno, son: el estrés, problemas con el sueño, problemas digestivos, migrañas y dolores musculares, por el contrario, si el acoso perdura en el transcurso del tiempo, se puede generar un estado depresivo, trastornos psicosomáticos y estrés postraumático. Si bien la víctima se llegue a apartar de su acosador, esta seguirá teniendo una afectación psicológica que la hará vulnerable y a vivir con el miedo constante de ser hostigado nuevamente.

Al mismo tiempo, otra de las consecuencias que genera el mobbing, es a nivel físico, en donde se van a presentar trastornos cardiovasculares como, las arritmias, dolores de pecho, hipertensión, también, se presentan los trastornos musculares como, los temblores y dolores cervicales, además, los trastornos respiratorios como los sofocos e hiperventilación, por último, se presentan los trastornos gastrointestinales como, las náuseas y vómitos (Ochoa et al., 2021).

En igual forma, otra de las consecuencias del mobbing laboral, son a nivel psíquico, donde se presenta la ansiedad, la apatía, pérdida de interés por realizar actividades que con anterioridad generaba placer, insomnios e hipersomnias, aumento del apetito, sensación de fracaso o culpa, ideas de suicidio, disminución de la capacidad de memoria y dificultad para mantener la atención (Ochoa et al., 2021).

Con base a las consecuencias sociales, se puede decir que, el impacto social del acoso laboral se caracteriza por el comportamiento aislado, evasivo y retraído de la víctima, así como una actitud cínica hacia el entorno. Suele haber una progresiva sensación de aislamiento en torno a la víctima, debido en parte al retraimiento de algunos de sus amigos, que le dan la espalda. Evita estar con otras personas para no tener que explicar por qué dejó la organización, o se ausenta de ella, puesto a que su falta de confianza en sí mismo hace que piense que los demás lo perciben como un fracasado y critican de él (Ochoa et al., 2021).

Por último, Ochoa et al. (2021) plantea como consecuencias laborales lo siguiente: los efectos en el lugar de trabajo incluyen la interrupción gradual de la vida laboral de la víctima, debido a que el mobbing causa estrés generando así un bajo rendimiento laboral, donde el empleador puede llegar a despedir, negarse a pagar el salario correspondiente al trabajador o mentir sobre su salida de la empresa.

En cuanto a los tipos de acoso Laboral o mobbing, Ochoa et al. (2021) presenta los siguientes: el acoso laboral descendiente se ejerce por parte del jefe o superior que hace uso de su autoridad hacia el trabajador, el acoso laboral horizontal se origina entre compañeros de trabajo, donde los motivos más frecuentes son por problemas amorosos, personales y envidia, el acoso laboral ascendiente denota total rechazo hacia la nueva persona que va a ocupar el cargo de jefe, quien tiene más alto nivel en el trabajo y es sometido a burlas y humillaciones muchas veces por falta de liderazgo y comunicación.

Así pues, Dionicio (2022) da a conocer que, por lo menos una de cada treinta personas, ha desarrollado la personalidad del maltratador laboral y que por lo menos, uno de cada seis trabajadores es o ha sido víctima de este tipo de acoso laboral, en donde se presentan situaciones conflictivas en los centros laborales como, agresiones físicas, comentarios inapropiados, amenazas, despidos, etc.

Luego de haber analizado las diferentes definiciones, consecuencias y tipos sobre el mobbing laboral se pasará a analizar las teorías para esta investigación.

Respecto a las teorías psicométricas que se basa nuestra investigación, tenemos a Einersen et al. (2003) con el método subjetivo el cual evalúa la impresión del individuo respecto a ser víctima o no de acoso laboral. Así mismo, la teoría de Leyman (1990), refiere que los ítems presentados a los evaluados van a tener una medición objetiva o exposición percibida del acoso. Donde la víctima debe identificarse por lo menos con un enunciado del cuestionario en un periodo de tiempo de 6 meses.

Estas teorías toman como punto más importante al comportamiento que utiliza el agresor para dañar a su víctima. Para esta investigación, se eligió dicha escala, la cual nos brinda evidencias confiables y sólidas, siendo un instrumento completo y aplicable a diferentes sectores de trabajo.

Baez et al. (2019) mencionan que el compromiso organizacional es caracterizado por el vínculo que existe entre la organización y el colaborador, donde este tiene el deseo de participar de manera activa en la organización.

Aldana et al. (2017), manifiestan que el compromiso organizacional hace referencia a cuando el colaborador tiene sentido de pertenencia con la organización, haciendo que, no se preocupe en buscar distintas oportunidades laborales y que recomiende la organización a sus amistades.

Es decir, el compromiso organizacional se considera una acción que demuestra la dedicación, voluntad, afecto o compromiso de un individuo con las metas, objetivos e ideales de la organización. Sus funciones son responsables, creativas y competentes frente a las exigencias de la situación laboral (Aldana et al., 2017).

El compromiso organizacional tiene tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

La primera dimensión, se relaciona con el lado emocional que expresan los colaboradores hacia la organización donde laboran, siendo considerada de gran importancia para cada uno de ellos. Así mismo, los miembros de la organización demuestran tener la necesidad de poder aportar al éxito de la organización puesto que, tienen un apego por este (Aldana et al., 2017).

Con respecto a la segunda dimensión, el colaborador siente un vínculo por la organización, puesto que, ha dedicado energía, invertido dinero y tiempo. El dejar la organización donde labora significaría una gran pérdida y sería percibido por el colaborador como la reducción de oportunidades fuera de ella, aumentando así, el apego.

Es por ello, que el colaborador cree que debe compensarse así mismo todo el esfuerzo, dedicación e inversión que ha hecho para la organización, reflejando así, el deseo de seguir en su puesto hasta ver que, se ha indemnizado total o en gran parte el sacrificio realizado (Aldana et al., 2017).

Por último, en la tercera dimensión se considera el nivel de obligación que tiene una persona de permanecer en una empresa, respetando sus políticas y normas. Los colaboradores que cuentan con este compromiso tienen la necesidad de compensar a la empresa con un buen desempeño laboral hacia los incentivos y la oportunidad de trabajo recibidas por la organización. Evidenciándose así, un colaborador responsable, preparado y eficaz dispuesto a siempre realizar lo correcto (Aldana et al., 2017).

En cuanto a las consecuencias, se puede decir que la ausencia de compromiso del colaborador de la organización, va ocasionar, el retiro y robos, donde el primero ocasionará disminución de la calidad del trabajo, y el robo, generará pérdidas monetarias para la organización (Aldana et al., 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de este estudio según su finalidad es aplicado (Lozada, 2014), según su alcance temporal es transaccional, con respecto a su profundidad es descriptiva y según el carácter de medida es cuantitativa.

El diseño empleado en la presente investigación es instrumental, la cual consiste en adaptar instrumentos existentes al contexto actual (Argumedo et al., 2016) por lo tanto, se observaron las propiedades psicométricas del cuestionario de medición psicológica analizando la validez y confiabilidad, y no experimental.

3.2 Variables y operacionalización

La variable utilizada para este estudio es el Mobbing Laboral, definida por Morán et al. (2009) quienes definen al acoso laboral como una conducta hostil y antisocial que se desarrolla en el ámbito laboral.

Operacionalmente se asume las definiciones y puntajes contenidas en el instrumento a utilizar Morán et al. (2009) el cual consta de 15 ítems. La calificación es por escala de tipo Likert de 5 puntos donde 1 significa no lo siento en absoluto y 5 siempre lo siento, no contando con ítems inversos.

Este cuestionario es unidimensional y tiene una escala de medición de tipo intervalo (Hernández et al., 2014).

3.3 Población, muestra y muestreo

El estudio estuvo conformado por trabajadores de empresas privadas de Trujillo de los diferentes rubros, de ambos sexos y contando con una participación de manera voluntaria (Salazar & Del Castillo, 2018).

La muestra de esta investigación estuvo conformada por 300 trabajadores quienes cumplían con los siguientes criterios de selección Hernández et al., (2014):

Con respecto a los criterios de inclusión se consideraron a trabajadores con un máximo de 10 años y un mínimo de 6 meses de antigüedad en el puesto, trabajadores contratados a tiempo completo, medio tiempo y nombrados.

Entre los criterios de exclusión de este estudio no se consideraron a trabajadores que no acepten participar voluntariamente del estudio y trabajadores con secundaria incompleta.

En lo que refiere al tipo de muestreo que se utilizó en la investigación fue no probabilístico – por conveniencia, debido a que se eligió a una muestra de manera intencional en la que la población participa de manera voluntaria y a su vez son de fácil acceso (Hernández & Carpio, 2019).

Tabla 1
Datos Sociodemográficos de la muestra encuestada.

Sexo	n	%
Femenino	144	41.1
Masculino	206	58.9
Tipo de Trabajo		
Contrato a tiempo completo	222	63.4
Contrato a medio tiempo	108	30.9
Nombrado	20	5.7
Tiempo de Trabajo		
Máximo 10 años	151	43.1
Mínimo 6 meses	199	56.9

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto a la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta (Ther, 2004).

El instrumento utilizado en esta investigación fue el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (ver anexo 2). La procedencia de este instrumento es de España, se administra de manera individual y/o colectiva, aplicable solo a trabajadores, cuenta con 15 ítems, es unifactorial y tiene como finalidad evaluar el acoso psicológico en el trabajo.

Con respecto a los resultados de confiabilidad de la escala se obtuvo un puntaje de .92. La validez se trabajó a través del análisis factorial exploratorio, se obtuvo una solución unifactorial que explica el 47.78% de la varianza y las cargas factoriales oscilan entre .36 a .79. Así mismo, se evaluaron las correlaciones con tres escalas de burnout donde se obtuvo asociación significativa entre el acoso psicológico subjetivo y los informes del distrés psicológico.

3.5 Procedimiento

En los meses de septiembre a noviembre del 2022 se realizó la toma de datos. Se procedió a elaborar el consentimiento informado (ver anexo 3) y el cuestionario fue elaborado de forma virtual por medio de Google Forms y aplicado de la misma manera. También, se tuvo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión de la investigación, así mismo, se lanzó de manera abierta para que cualquier persona que es trabajador de una empresa privada responda. Se procedió a difundir el enlace del cuestionario por medio de WhatsApp, Facebook y Gmail. Finalmente, los datos que se obtuvieron en Excel fueron analizados a través de diversos softwares.

3.6 Método de análisis de datos

En este estudio, los datos que fueron recolectados a través del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP), fueron añadidos al programa de Excel, donde se obtuvo una base de datos que será analizado por medio del programa Jamovi 1.6.23.

Para dar cumplimiento al objetivo específico, se utilizó el análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud y se espera obtener los siguientes resultados en los índices de ajuste de acuerdo a los siguientes autores. Flores et al. (2017) mencionan que el índice de ajuste SRMR debe encontrarse en un rango de .05 y .08, así mismo, el CFI y el TLI deben tener una puntuación $\geq .90$ para que se puedan considerar aceptables. Por otro lado, el índice de error RMSEA, debe contar con un valor de .05 a .08 para que se considere un buen ajuste (Morata et al., 2015). Finalmente, en lo que respecta a las cargas factoriales del cuestionario, deben contar con una puntuación $>.50$ para que este sea aceptable como lo menciona (Mavrou, 2015).

Para lo concerniente a la confiabilidad por consistencia interna se hizo uso del índice de Omega según Ventura y Caycho (2017), quién nos indica que para que un instrumento sea confiable, debe obtener resultados en un rango de .70 a .90.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio de investigación, utilizó los principios éticos de la norma moral y legal, el trabajo de búsqueda empezó con la responsabilidad por parte de los investigadores respecto a la aplicación, interpretación y el uso de instrumentos aplicados a la población elegida, como se explica en el artículo 50 (Código ético del psicólogo, 2017).

Con respecto a la ética tomada en cuenta para los evaluados son los siguientes:

La información obtenida durante la investigación a determinada población, será salvaguardada por el psicólogo, como se explica en el artículo 58 (Código ético del psicólogo, 2017).

El psicólogo está en la obligación de respetar la decisión del participante de no seguir siendo partícipe de la investigación, explicado en el artículo 25 (Código ético del psicólogo, 2017).

En el proceso de investigación, la información de cada participante será confidencial, en el caso de que otras participantes quieran tener disponibilidad de la información esta será previo acuerdo con los participantes, como se explica en el artículo 59 (Código ético del psicólogo, 2017).

Por otro lado, se utilizó el Manual de estilo de la American Psychological Association 7° - Edición (APA), para la elaboración de las referencias bibliográficas y citas de los diversos documentos, tesis y artículos que se utilizarán en la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Evidencia de los análisis estadísticos de los ítems del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo

Dimensiones	Ítems	Frecuencia					M	DE	G1	G2	IHC	H2
		1	2	3	4	5						
Unidimensional	1	18.3%	16.0%	27.7%	33.0%	5.0%	2.90	1.19	-0.29	-1.02	0.70	0.48
	2	11.7%	17.7%	26.0%	34.7%	10.0%	3.14	1.17	-0.33	-0.80	.75	0.42
	3	9.3%	12.7%	30.3%	34.7%	13.0%	3.29	1.13	-0.44	-0.47	.63	0.58
	6	14.3%	17.7%	27.0%	31.0%	10.0%	3.05	1.21	-0.24	-0.90	.77	0.37
	7	15.7%	12.7%	22.7%	37.7%	11.3%	3.16	1.25	-0.45	-0.87	.79	0.34
	8	13.7%	13.3%	23.7%	37.0%	12.3%	3.21	1.23	-0.45	-0.78	.78	0.36
	9	14.7%	14.7%	27.7%	36.7%	6.3%	3.05	1.16	-0.43	-0.8	.80	0.33
	10	15.7%	11.3%	24.7%	38.0%	10.3%	3.16	1.23	-0.48	-0.79	0.78	0.36
	11	16.0%	9.7%	23.7%	40.7%	10.0%	3.19	1.23	-0.56	-0.73	0.79	0.34
	12	16.0%	10.7%	28.0%	33.3%	12.0%	3.15	1.24	-0.41	-0.80	0.73	0.44
	14	15.3%	10.7%	25.3%	41.0%	7.7%	3.15	1.19	-0.57	-0.70	0.82	0.28
	15	21.0%	10.3%	18.0%	40.0%	10.7%	3.09	1.33	-0.43	-1.12	0.82	0.28

Nota: FR= Frecuencia de respuesta; 1 significa “no lo siento en absoluto” y 5 “siempre lo siento”; M= media; DE=desviación estándar; g1= coeficiente de asimetría de Fisher; g2= coeficiente de curtosis de Fisher; IHC= índice de homogeneidad corregida; h2= comunalidad

Se puede evidenciar que en la tabla 2 las frecuencias de respuesta de los ítems presentan valores de hasta un 41% no superando el 80%, lo que muestra que es adecuado. La asimetría y curtosis se encontraron entre los rangos de +/- 1.5 indicando que existe normalidad entre las respuestas.

Así mismo, el índice de homogeneidad reveló puntuaciones mayores a .69 lo que nos indica que es aceptable y miden la misma variable.

Así mismo, la comunalidad muestra puntuaciones mayores a .20, indicando que cada ítem se relaciona con sus factores.

Tabla 3*Evidencias de Validez de Contenido del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido*

Ítem	Relevancia			Coherencia			Claridad		
	V	IC 95%		V	IC 95%		V	IC 95%	
1	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
2	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
3	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
4	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
5	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
6	0.75	0.30	0.95	0.75	0.30	0.95	0.75	0.30	0.95
7	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
8	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
9	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
10	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
11	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
12	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
13	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
14	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00
15	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00	1	0.51	1.00

Nota: V=Coeficiente V de Aiken; IC= Intervalo de confianza

En la tabla 3, se aprecia el análisis de la validez de contenido del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido por medio del criterio de jueces donde participaron cuatro expertos. De esta manera, se evidencia que los ítems en su totalidad se encuentran dentro de un valor adecuado.

Tabla 4

Cargas factoriales del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo

Dimensión	Ítems	Cargas Factoriales
Unidimensional	1	.71
	2	.75
	3	.64
	4	.79
	5	.81
	6	.80
	7	.82
	8	.80
	9	.81
	10	.75
	11	.85
	12	.85

Con respecto a la tabla 4, se evidencia las cargas factoriales mediante el análisis factorial confirmatorio del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo donde se observan cargas factoriales que oscilan de .64 a .85.

Tabla 5

Índices de ajuste del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo

Modelo			A. Global		A. Comparativo		A. Parsimonioso
	χ^2	p	SRMR	RMSEA	CFI	TLI	AIC
Unidimensional (15 ítems)	3.65	<.001	.038	.101	.926	.914	11178
Unidimensional (14 ítems)	2.78	<.001	.033	.093	.941	.931	10405
Unidimensional (13 ítems)	2.11	<.001	.032	.086	.952	.943	9726
Unidimensional (12 ítems)	1.54	<.001	.031	.078	.963	.955	9036

Nota: χ^2 : Chi cuadrado; p: nivel de significancia; SRMR: Raíz Cuadrada de la Media de Residuos cuadrados; RMSEA: Error Cuadrático de Aproximación; CFI: Índice de Bondad de Ajuste; TLI: Índice no Normalizado de Ajuste; AIC: Criterio de Información de Akaike.

Se puede observar en la tabla 5 que los índices de ajustes correspondientes al Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido basado en una estructura unidimensional fueron de .03 en la raíz cuadrada de la media de residuos cuadrados (SRMR), .07 en error cuadrática de aproximación. Además, en el índice de bondad de ajuste (CFI) se obtuvo .96 y .95 en el índice no normalizado de ajuste; por último, en el criterio de información de Akaike (AIC) se obtuvo un valor de 9036.

Figura 1

En la figura 1, se aprecia el Modelo Estructural unidimensional, el cual conforma el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido CAPP, basándose en la tabla corregida de las cargas factoriales.

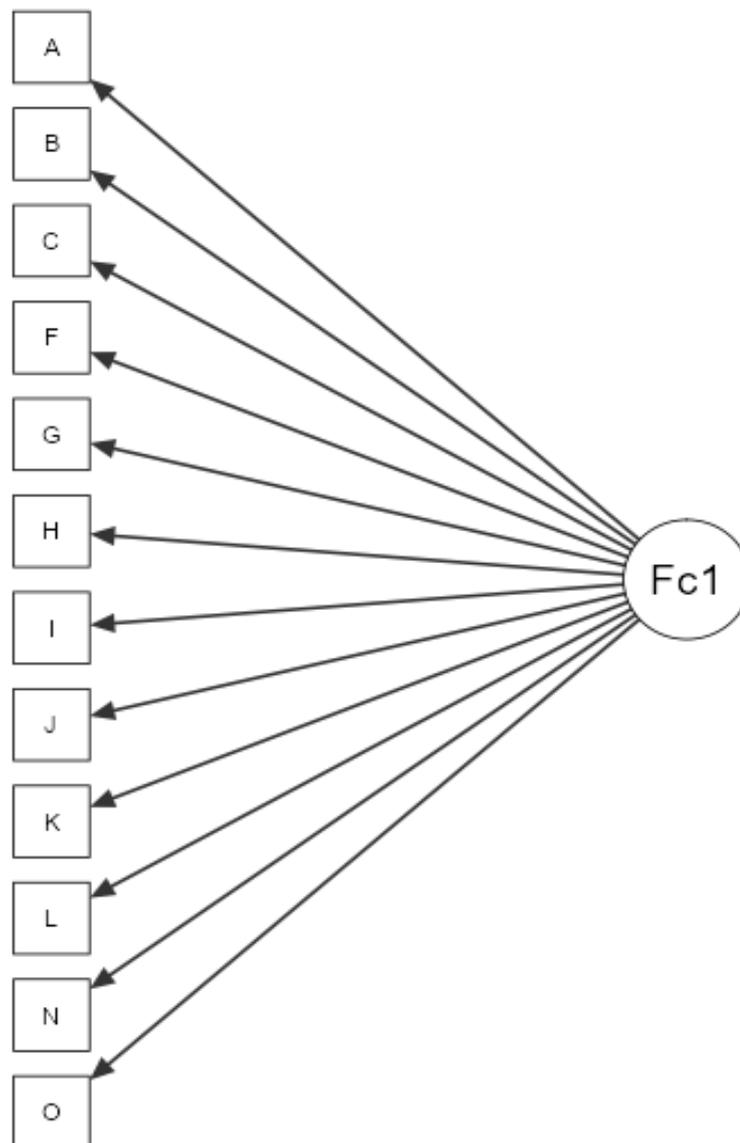


Figura 1. Análisis factorial confirmatorio con 12 ítems del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido CAPP.

Tabla 6

Validez divergente entre la escala Acoso Psicológico Percibido y Compromiso Organizacional

		Compromiso organizacional
Acoso psicológico Percibido	rs	-.323

En la tabla 6, se evidencia que existe una relación inversa de grado moderado entre el Acoso Psicológico Percibido y Compromiso organizacional.

Tabla 7

Consistencia Interna del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido en trabajadores de empresas privadas de Trujillo

Dimensión	Ítems	ω
Acoso Psicológico Percibido	12	.95

Nota: ω = Coeficiente de Omega

En la tabla 7, se observa que el índice de confiabilidad global es de .95 a través del Coeficiente de Omega para el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido.

V. DISCUSIÓN

Hoy en día, el mobbing o también conocido como acoso laboral es un fenómeno mundial que ha incrementado en los últimos años afectando directamente a los colaboradores muchas veces por falta de prevención y detección de este problema (Núñez, 2019). Así mismo, las personas afectadas por acoso psicológico laboral tienen la necesidad de ocultar esta problemática a fin de no perder su puesto de trabajo; lo que genera un gran impacto a nivel emocional de quien sufre estos actos (Ávila et al., 2017). Por otro lado, Rojas et al. (2019) refieren que este tipo de acoso trae como consecuencias bajo rendimiento, poca productividad para la organización y absentismo por parte del colaborador, dando muestra de un deficiente clima laboral en la organización. Así mismo, Goodboy et al. (2017) mencionan, que estas dificultades repercuten en la satisfacción y motivación del colaborador.

Frente a lo mencionado es importante contar con un instrumento que mida el Acoso Psicológico Percibido en el contexto local, es por ello, que esta investigación tuvo como objetivo general, determinar la evidencia de validez y confiabilidad del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de Trujillo y cuya muestra fue de 300 colaboradores de ambos sexos. Para ello se propusieron dos objetivos que serán analizados a detalle a continuación.

Se planteó como primer objetivo específico hallar la evidencia de validez basada en la estructura interna, se realizó la validez de contenido mediante el criterio de jueces, participando cuatro jueces expertos quienes llevaron a cabo la validez de contenido según la V de Aiken, cuyos puntajes obtenidos oscilaron de $>.80$ a 1 evidenciando que presenta relevancia, coherencia y claridad, deduciendo que los puntajes son aceptables (Escrura, 1998). Resultados similares fueron hallados por Morán et al. (2009) quienes realizaron en un primer momento validez de contenido por medio de juicio de expertos donde el cuestionario en un principio contaba con 20 ítems y después del procedimiento se mantuvo con 15 ítems para que este sea breve en su aplicación.

Para el procesamiento de datos se hizo uso del análisis factorial confirmatorio para encontrar la validez del instrumento. En primer lugar, se contrastó la estructura propuesta por Morán et al. (2009); la cual cuenta con una estructura unidimensional, compuesta por 15 ítems, presentando los siguientes índices de ajustes con un $X^2=3.65$, en relación al índice de ajuste global el SRMR = .038, RMSEA = .101, índice de ajuste comparativo se aprecia que el CFI = .92, TLI = .91 y dentro del índice de ajuste parsimonioso se encuentra que el AIC = 11178. Frente a esto, los datos obtenidos se consideraron poco satisfactorios, puesto que se contó con un $X^2=3.65$ lo cual Hair et al. (1995) indican que lo adecuado es ≤ 2.0 , así mismo, un índice de ajuste parsimonioso AIC = 11178, al respecto Muthén y Muthén (2015) mencionan que mientras más bajo son los valores, mejor es el ajuste.

Es así que se eliminan tres ítems obteniéndose los siguientes resultados en los índices de ajuste, $X^2= 1.54$, Hair et al. (1995), CFI =.96 encontrándose dentro del ajuste permitido que es $>.80$ (Viera, 2020), por otro lado, el RMSEA obtuvo un puntaje de .078 siendo aceptable como lo indica Flores et al. (2017). En lo que respecta al SRMR el puntaje obtenido fue de .031 ajustándose al modelo teórico, teniendo así un índice menor o igual a .08 (Gutiérrez, 2019). Por último, en el criterio de información de Akaike (AIC) se obtuvo un valor de 9036.

En base a lo encontrado, es necesario indicar que el ítem 4 (“Algunas personas son capaces de mentir, levantar falsos testimonios con la finalidad de hacer daño a otros”) y el ítem 5 (“Algunos compañeros manifiestan abiertamente desprecio y burlas hacia otros”) fueron eliminados porque, tienen la misma finalidad, haciendo referencia a las acciones negativas que se dan de manera repetitiva y se representan a través de comportamientos no deseados. Estos comportamientos van dirigidos a una o muchas personas, transgrediendo su integridad física y psíquica (Ávila, 2020). Así mismo, se eliminó el ítem 13 (“Siento como si me estuvieran acosando en mi lugar de trabajo”) debido a que se representa de manera directa a diferencia de los demás ítems que aluden a como se sienten y perciben su entorno laboral con tendencia a desarrollarse el mobbing (Einarsen et al., 2013).

Haciendo mención al análisis de procesamiento de las cargas factoriales, se pone en evidencia que los valores oscilan entre .64 a .85, considerados aceptables puesto que Domínguez et al. (2019), manifiestan que el valor de las cargas factoriales de cualquier instrumento dentro de una investigación deben ser superiores a .50 son considerados aceptables, demostrando que los ítems logran medir la variable de acoso psicológico laboral.

Con respecto a la confiabilidad del cuestionario, se obtuvo mediante el estadístico del Coeficiente Omega, con un valor de .95 posicionándola como una escala confiable según Ventura y Caycho (2017), quienes consideran que los valores $>.70$ son aceptables. Sin embargo, Morán et al. (2009) realizaron la confiabilidad del cuestionario mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, se evidenció una puntuación de .92 considerándola como un cuestionario que se puede emplear en colaboradores de organizaciones con características de padecer acoso laboral.

Después, de haber mencionado lo anterior, se puede concluir que la presente investigación del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de Trujillo, es confiable para su aplicación debido a que presenta un Coeficiente de Omega aceptable.

Por otro lado, las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación fueron, no contar con estudios a nivel local como nacional lo que limita el poder contrastar los resultados y se hizo uso del muestreo no probabilístico lo que impide la generalización de los resultados.

Finalmente, los resultados obtenidos de la investigación permitieron verificar que el instrumento escogido evidencia una adecuada estructura, así como una adecuada validez y confiabilidad evidenciando que la prueba puede ser utilizada para la medición, y la explicación del acoso laboral, recomendándose el uso del cuestionario.

VI. CONCLUSIONES

- Se consiguió determinar la Validez y Confiabilidad del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de Trujillo.
- Se efectuó la validez de contenido mediante el criterio de jueces dándose valores óptimos en la V de Aiken.
- Se desarrolló la validez de criterio con la escala de Compromiso Organizacional, evidenciando que existe una relación inversa de grado moderado,
- La confiabilidad se obtuvo mediante el Coeficiente Omega presentando un valor de .95.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda seguir analizando las propiedades psicométricas del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en empresas públicas o privadas.
- Reportar otros métodos de fiabilidad, como el procedimiento denominado test-retest, el cual permitirá seguir ampliando la información de la precisión del test, como propiedad de la confiabilidad.
- Determinar la propiedad de la equidad, mediante la invarianza factorial, que permita verificar si el instrumento es equitativo para diferentes sujetos, a pesar de las diferencias socio-demográficas.
- Se recomienda emplear el instrumento en estudios de tipo correlacional, cuasi experimental.
- Se recomienda utilizar el instrumento en estudios de tipo predictivo con las variables de burnout, ansiedad, depresión, clima laboral, motivación laboral y autoestima.

REFERENCIAS

- Argumedo, D., Nóbrega, M., Bárrig, P. y Otiniano, F. (2016). *Criterios homologados de investigación en psicología (CHIP) investigaciones instrumentales*. [Archivo PDF]. <https://departamento.pucp.edu.pe/psicologia/wp-content/uploads/2016/08/CHIP-Investigaciones-Instrumentales.pdf>
- Aldana, E., Tafur, J. y Leal, M. (2017). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Barranquilla – Colombia. *Espacios*, 39(11), 13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>
- Ávila, J. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 115-128. <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/331/172>
- Ávila, A., Bernal, V. y Alzate, L. (2017). ¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing? *Revista Electrónica Psyconez*, 8(13), 1-10. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326991>
- Baez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181559362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Código de ética y deontología (2017). *Colegio de psicólogos del Perú*. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf?fbclid=IwAR20yCb5yoFa0d5-OGKXutlfnbVd7a_U-HwrE4b50--B3xooGQ39-FFYt3Y
- De Miguel, V. y Prieto, J. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas*, 38, 25-44. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>
- De trinidad, E. (2016). *Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania, Holanda) WSV*. (Tesis de Maestría, Universidad De Granada).

https://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201516/tfm1516/detrinidad_barguero_tfm/

- Dionicio, C. (2022). Mobbing de los jefes inmediatos y estrés percibido por el personal de enfermería en un hospital público de Huánuco, Perú. *Gaceta Científica*, 8(1), 45–52.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1435/1326>
- Domínguez, S., Gravini, M., y Torres, G. (2019). Análisis psicométrico de dos versiones de la Connor- Davidson Resilience Scale en estudiantes universitarios peruanos: propuesta del CD-RISC-7. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 11(2), 36-51.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=333466557004>
- Einarsen, et al. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace. International perspectives in research and practice* (1ª ed.). Prensa CRC.
<https://doi.org/10.1201/9780203164662>
- Escobar, J y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6, 27 – 36.
https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion
- Fidalgo, A. y Piñuel, I. (2004). La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing. *Psicothema*, 16(4), 615-624.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72716413>
- Flores, O., Lajo, Y., Zeballos, A., Rondán, P., Lizaraso, F. y Jorquiera, T. (2017). Análisis Psicométrico de un cuestionario para medir el ambiente educativo en una muestra de estudiantes de medicina en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(2), 255-260.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v34n2/a14v34n2.pdf>
- García, J. (2018). *Mobbing y clima laboral (Estudio realizado con colaboradores del Centro de Convenciones Gran Karmel de Quetzaltenango)* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2018/05/43/Garcia-Jacqueline.pdf>

- Goodboy, A., Martin, M. y Bolkan, S. (2017). Workplace Bullying and Work Engagement: A Self-Determination Model. *Journal of Interpersonal Violence*, 35, 21-22. https://www.researchgate.net/publication/317960719_Workplace_Bullying_and_Work_Engagement_A_Self-Determination_Model
- González, D. y Graña, J. (2009). El acoso psicológico en el lugar de trabajo, prevalencia y análisis descriptivo en una muestra ocupacional. *Psicothema*, 21(2), 288-293. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654018>
- Gutiérrez, L. (2019). Protocol to perform factor analysis on variables that affect working conditions. *Ingeniare*, 15(26), 13-33. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/ingeniare/article/view/6564/5891>
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., y Black, W. (1995). *Multivariate data analysis* (4a ed.). Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL/Interamericana Editores. https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista alerta*, 2(1), 75-79. <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>
- Hernández, G. (23 de Julio de 2019). El 74% del acoso laboral es ejercido por los jefes: CNDH. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/El-74-del-acoso-laboral-es-ejercido-por-los-jefes-CNDH-20190723-0114.html>
- Jara, G. (2019) *Nivel de sexismo en estudiantes de la academia pre militar "Los Husares" de la ciudad de Huacho, periodo 2019*. [Tesis para licenciatura]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4560/TRABSU_FICIENCIA_JARA_GRACIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Letelier, et al. (2014). Síndromes organizacionales: mobbing y burnout. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 1(1), 29-40. <http://www.reibci.org/publicados/2014/mayo/4568333.pdf>
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence & Victims*, 5(2), 119–126. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/mobbing-psychological-terror-aworkplaces/docview/208553663/se-2>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Mavrou, I. (2015). Análisis factorial exploratorio: cuestiones conceptuales y metodológicas. *Revista Nebrija*, 19(1), 132–139. <https://revistas.nebrija.com/revista-linguistica/article/view/283/248>
- Morán, C., Gonzáles, M. y Landero, R. (2009). Valoración Psicométrica del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (1),7-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316499002>
- Morata, M., Holgado, F., Barbero, I. y Méndez, G. (2015). Confrmatory Factor Analysis. Recommendations for Unweighted Least Squares Method Related to Chi-Square and RMSEA type I error. *Accción Psicológica*, 12(1), 79-90. <https://www.proquest.com/docview/1728282970/fulltextPDF/B29A61C3778A433CPQ/1?accountid=37408>
- Moreno, J., Rodriguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez, R. y Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 335-345. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672008000200003

- Muthén, L. K., y Muthén, B. O. (1998-2015). *Mplus User's Guide* (7a ed.). Los Angeles, CA: Muthén & Muthén.
- Nava, M., Cobos, S., Nava, W. y Reyes, A. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y Sociedad*, 32,1-26. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>
- Núñez, K. (2019). *“El Hostigamiento Laboral-Mobbing, en relación con los Derechos a la Dignidad, Integridad Física y Psicológica, de los Trabajadores del Sector Público de la UNSA-Sección Conserjería y Limpieza, Arequipa-2018”*. [Tesis de bachiller, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9819/UPnumekf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ochoa, C., Hernández, E., Guamán, K., y Pérez, K. (2021). El acoso laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 113-118. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-113.pdf>
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-AnalisisFactorialExploratorio-3161108.pdf>
- Prieto, J. y De Miguel Barrado, V. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, (38),25-44. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425948032003>
- Rendón, M., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63(4),397-407. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755026009>
- Rojas, J., García, B. y Hernández, M. (2019). Mobbing on University Staff: A Systematic Review (El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática). *Propósitos y representaciones*, 7(3), 354-382. <https://www.aacademica.org/dr.jose.luis.rojas.solis/48>
- Salazar, C. y Del Castillo, S. (1era. ed.). (2018). *Fundamentos básicos de estadística*. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-nacional->

[autonoma-de-honduras/estomatologia-ii/fundamentos-basicos-de-estadistica-libro-honduras-para-los-jovenes/20792409](https://doi.org/10.1177/00187267035610003)

Salin, D. (2003) Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment. *Human Relations*, 56, 1213-1232.
<https://doi.org/10.1177/00187267035610003>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (27 de febrero de 2021). *Cerca de mil denuncias sobre acoso y hostigamiento laboral recibió la SUNAFIL desde el inicio de la pandemia.*
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/344243-cerca-de-mil-denuncias-sobre-acoso-y-hostigamiento-laboral-recibio-la-sunafil-desde-el-inicio-de-la-pandemia>

Ther, F. (2004). Ensayo sobre el uso de la encuesta: hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (8), 17-27.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45900802>

Torres, F. (2020). *Mobbing y estrés laboral en trabajadores del Hospital Nacional Daniel Alcides, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46470/Torres_AFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez J. (2019). Propiedades Psicométricas de la Escala de Acoso Laboral (EALM). *Paidagogo*, 1(1), 22–53.
<https://educas.com.pe/index.php/paidagogo/article/view/8/210>

Ventura, J. y Caycho, T. (2017). El coeficiente Omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15(1), 625-626.
https://www.researchgate.net/publication/313623697_El_coeficiente_Omega_a_un_metodo_alternativo_para_la_estimacion_de_la_confiabilidad

Vieira, D. (2020). *Sexismo ambivalente y actitud hacia la violencia de género en adolescentes de tres instituciones educativas de Chiclayo.* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7782/Danielle%20Vieira%20de%20Oliveira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wu, M., He, Q., Imran, M. y Fu, J. (2020). Workplace Bullying, Anxiety, and Job Performance: Choosing Between "Passive Resistance" or "Swallowing the Insult"?. *Frontiers in psychology*, 10, 2953. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6978733/pdf/fpsyg-10-02953.pdf>

Yard, M., Terry, M. y Sarduy, M. (2020). La depresión como consecuencia del acoso psicológico laboral. *MediCiego*, 26(4), 2261. <http://www.revmediciego.sld.cu/index.php/mediciego/article/view/2261/3683>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Ítem	Escala de Medición
Mobbing Laboral	Morán, et. al (2009) quienes definen al acoso laboral como una conducta hostil y antisocial que se desarrolla en el ámbito laboral.	Se asume que las definiciones y puntajes contenidas en el Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (Morán et al, 2009) el cual consta de 15 ítems. La calificación es por la escala tipo Likert de 5 puntos donde 1 significa no lo siento en absoluto y 5 siempre lo siento, no contando con ítems inversos. Este cuestionario Unidimensional y tiene una escala de medición de tipo intervalo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).	Unidimensional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.	Intervalo

Anexo 2: Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido

Instrucciones:

En este apartado se presenta una serie de enunciados de los cuales deberá de responder según se adecue a su percepción. Para ello, tiene 5 opciones de respuesta, donde 1 significa “no lo siento en absoluto” y 5 “siempre lo siento”.

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
1. Percibo cierta inseguridad en mi puesto de trabajo por motivos imprecisos, difíciles de determinar.					
2. Se producen discusiones entre compañeros de manera que se nota tensión en el ambiente.					
3. Los superiores manifiestan abierta y públicamente su disconformidad con el trabajo realizado por los subordinados.					
4. Algunas personas son capaces de mentir, levantar falsos testimonios con la finalidad de hacer daño a otros.					
5. Algunos compañeros manifiestan abiertamente desprecio y burlas hacia otros.					
6. Si no se hace lo que algunos imponen por detrás te hacen el vacío y no te dejan vivir.					
7. Siento que no puedo confiar en los compañeros.					
8. Los más fuertes suelen conseguir lo que se proponen a costa de otros					
9. Es difícil estar seguro de lo que haces, por algún lado te pueden atacar.					
10. Determinadas personas pueden llegar a agredir verbalmente a los compañeros.					
11. Cuando se lo proponen, algunos pueden hacerle la vida imposible a alguien.					
12. Relacionarme con algunas personas me produce malestar, prefiero evitarlas.					

13. Siento como si me estuvieran acosando en mi lugar de trabajo.					
14. Algunas personas atribuyen y acusan a otros con sus propios defectos.					
15. En alguna ocasión me he sentido amenazado en mi lugar de trabajo.					

Anexo 3: Cuestionario de Compromiso Organizacional

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa u organización para la que trabajan. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

AFIRMACIONES	PUNTAJE
Totalmente de Acuerdo (TDA)	7
De Acuerdo (DA)	6
Levemente de Acuerdo (LA)	5
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA ND)	4
Levemente en Desacuerdo (LED)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

		TE D	ED	LD	NA ND	LA	DA	TD A
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta organización.							
2	En realidad, siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.							
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización.							
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización.							
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización.							
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.							
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanta necesidad como deseo.							
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.							

9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.							
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización.							
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles							
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.							
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.							
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
18	Siento que le debo mucho a esta organización.							

Anexo 4: Validez de contenido según criterio de jueces

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mercado Alvarado, Estuardo agosto

DNI: 18142738

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	DOCTOR	4 años
02	UCV	MAESTRIA	11 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
02	UPAO	DOCENTE	TRUJILLO	9 años	
03	UPAO	Coordinador	Trujillo	4años	COORDINADOR POSGRADO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**



FIRMA

APELLIDOS Y NOMBRES:
NRO COLEGIATURA: 12139

03 de septiembre de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg./ Lic: Sandra Elizabeth Fuentes Chávez

DNI: 45649962

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología educativa	2006-2012
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Trujillo	2017.hasta la actualidad	Dictado de experiencia curriculares y funciones administrativas
02					
03					

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Mg. Sandra Fuentes Chávez
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 19924

FIRMA JUEZ

DNI

N° CPsP

03 de septiembre de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES

Apellidos y nombres del juez validador Lic. Tatiana Marilín Barbarán Díaz.

DNI: 71232825

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicología	2014 - 2019
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Consultora AHT	Psicología	Trujillo	2021(Enero- Octubre)	Atención y elaboración de informes
02	CAM - ESSALUD	Psicología	Trujillo	2021(Octubre- Marzo)	Elaboración de talleres
03	CAR – Santa Lorena	Psicología	Iquitos	2022(Octubre- Actualidad)	Atención en menores víctimas

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**



Lic. Tatiana Barbarán Díaz
PSICOLOGA
C.Ps.P. N° 39423

FIRMA JUEZ
DNI 71232825
N° CPsP

03 de septiembre de 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE ADICCIÓN A LAS REDES SOCIALES

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Fernando Antonio Paredes Jara.

DNI:18160530.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	PSICOLOGIA CLINICA	2015-2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	TRUJILLO	2015-2022	DICTADO DE CURSO PSICOMETRIA
02					
03					

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir [x]

No aplicable []



FERNANDO ANTONIO PAREDES JARA
PSICÓLOGO
CPSP 13444

FIRMA JUEZ

DNI

N° CPsP

03 de septiembre de 2022

Anexo 5: Consentimiento informado

Estimado(a) colaborador:

Pertenecemos a la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo.

Estamos desarrollando una investigación.

Esta investigación tiene como propósito revisar y validar un instrumento acerca de los trabajadores dentro de la empresa. Su participación es muy importante será de mucha utilidad si acepta.

Si accede, deberá completar DE FORMA ANÓNIMA, una ficha de datos generales y unas Escalas de tipo autorreporte. La duración aproximada de todo el proceso es entre 10 a 15 minutos.

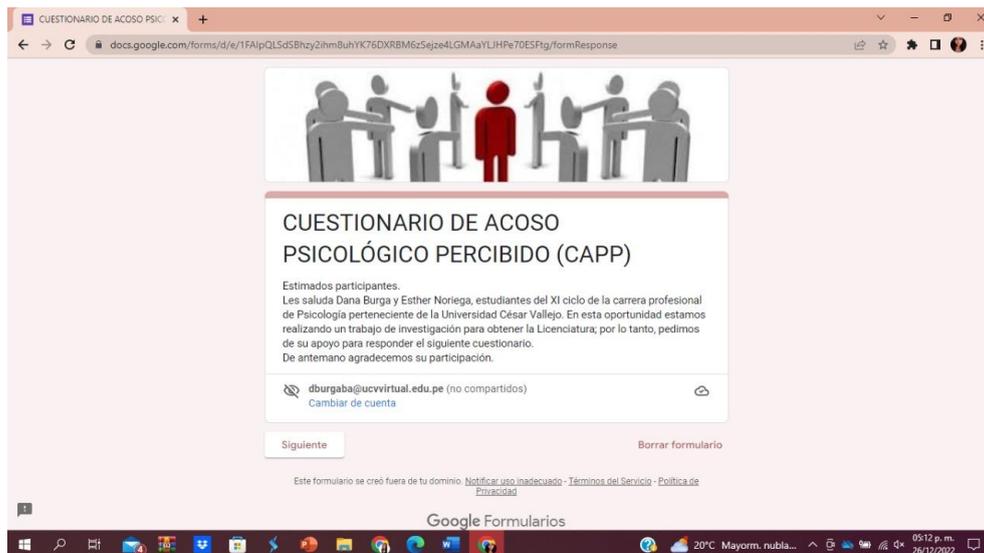
Es importante recalcar que NO EXISTEN RIESGOS POTENCIALES de su privacidad o confidencialidad porque las respuestas serán totalmente anónimas. Su participación honesta permitirá sugerir mejoras a la empresa respecto a la gestión de la calidad. Los resultados serán publicados como investigaciones que no harán mención directa a los participantes o a la empresa. La información será utilizada únicamente para fines de investigación sin hacer otro tipo de uso de la información. Una vez utilizada la información esta recopilación de datos será desechada apropiadamente.

Si tuviera alguna consulta, puede contactarse al correo dana082829@gmail.com o esthernoriegan20@gmail.com

"He leído la información brindada líneas arriba y estoy de acuerdo en participar en forma voluntaria en la investigación".

(Si acepta participar, marca el botón "Acepto")

Anexo 6: Formulario del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP)



CUESTIONARIO DE ACOSO PSICOLÓGICO PERCIBIDO (CAPP)

Estimados participantes.

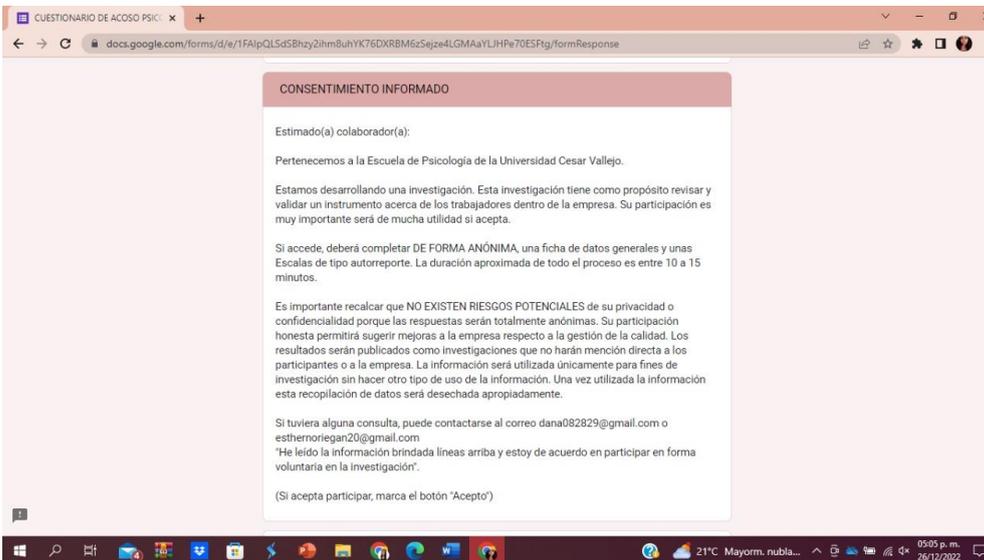
Les saluda Dana Burga y Esther Noriega, estudiantes del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología perteneciente de la Universidad César Vallejo. En esta oportunidad estamos realizando un trabajo de investigación para obtener la Licenciatura; por lo tanto, pedimos de su apoyo para responder el siguiente cuestionario. De antemano agradecemos su participación.

dburgaba@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)
[Cambiar de cuenta](#)

[Siguinte](#) [Borrar formulario](#)

Este formulario se creó fuera de tu dominio. [Notificar uso inadecuado](#) · [Términos del Servicio](#) · [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) colaborador(a):

Pertecemos a la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo.

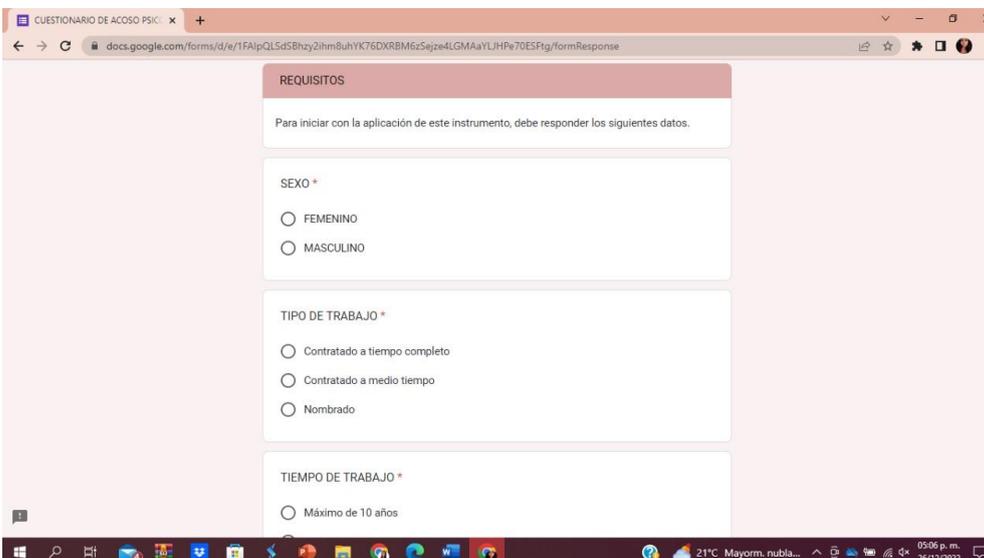
Estamos desarrollando una investigación. Esta investigación tiene como propósito revisar y validar un instrumento acerca de los trabajadores dentro de la empresa. Su participación es muy importante será de mucha utilidad si acepta.

Si accede, deberá completar DE FORMA ANÓNIMA, una ficha de datos generales y unas Escalas de tipo autorreporte. La duración aproximada de todo el proceso es entre 10 a 15 minutos.

Es importante recalcar que NO EXISTEN RIESGOS POTENCIALES de su privacidad o confidencialidad porque las respuestas serán totalmente anónimas. Su participación honesta permitirá sugerir mejoras a la empresa respecto a la gestión de la calidad. Los resultados serán publicados como investigaciones que no harán mención directa a los participantes o a la empresa. La información será utilizada únicamente para fines de investigación sin hacer otro tipo de uso de la información. Una vez utilizada la información esta recopilación de datos será desechada apropiadamente.

Si tuviera alguna consulta, puede contactarse al correo dana082829@gmail.com o esthernoriegan20@gmail.com
"He leído la información brindada líneas arriba y estoy de acuerdo en participar en forma voluntaria en la investigación".

(Si acepta participar, marca el botón "Acepto")



REQUISITOS

Para iniciar con la aplicación de este instrumento, debe responder los siguientes datos.

SEXO *

FEMENINO
 MASCULINO

TIPO DE TRABAJO *

Contratado a tiempo completo
 Contratado a medio tiempo
 Nombrado

TIEMPO DE TRABAJO *

Máximo de 10 años

CUESTIONARIO DE ACOSO PSICOLÓGICO PERCIBIDO (CAPP)

Instrucciones:
En este apartado se presenta una serie de enunciados de los cuales deberá de responder según se adecue a su percepción. Para ello, tiene 5 opciones de respuesta, donde 1 significa "no lo siento en absoluto" y 5 "siempre lo siento".

1. Percibo cierta inseguridad en mi puesto de trabajo por motivos imprecisos, difíciles de determinar. *

1
 2
 3
 4
 5

2. Se producen discusiones entre compañeros de manera que se nota tensión en el ambiente. *

1

CUESTIONARIO DE ACOSO PSICOLÓGICO PERCIBIDO (CAPP)

3. Los superiores manifiestan abierta y públicamente su disconformidad con el trabajo realizado por los subordinados. *

1
 2
 3
 4
 5

4. Algunas personas son capaces de mentir, levantar falsos testimonios con la finalidad de hacer daño a otros. *

1
 2
 3
 4
 5

CUESTIONARIO DE ACOSO PSICOLÓGICO PERCIBIDO (CAPP)

5. Algunos compañeros manifiestan abiertamente desprecio y burlas hacia otros. *

1
 2
 3
 4
 5

6. Si no se hace lo que algunos imponen por detrás te hacen el vacío y no te dejan vivir. *

1
 2
 3
 4
 5

CUESTIONARIO DE ACOSO PSIC... x +

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5Bhzy2ihm8uhYK76DXRBM6zSejze4LGMaAYLJHPe70ESFtg/formResponse

7. Siento que no puedo confiar en los compañeros. *

1

2

3

4

5

8. Los más fuertes suelen conseguir lo que se proponen a costa de otros. *

1

2

3

4

5

20°C Mayorm. nubla... 05:22 p. m. 26/12/2022

CUESTIONARIO DE ACOSO PSIC... x +

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd5Bhzy2ihm8uhYK76DXRBM6zSejze4LGMaAYLJHPe70ESFtg/formResponse

9. Es difícil estar seguro de lo que haces, por algún lado te pueden atacar. *

1

2

3

4

5

10. Determinadas personas pueden llegar a agredir verbalmente a los compañeros. *

1

2

3

4

5

20°C Mayorm. nubla... 05:22 p. m. 26/12/2022

link de formulario:

<https://forms.gle/EicXM2uZQWpJuyU97>

Anexo 7:

Tabla 8

Confiabilidad

	ω
Total	.92

Nota: *En la muestra piloto, la confiabilidad encontrada fue un Coeficiente de Omega de .92*

Anexo 8:

Tabla 9

Correlación ítem-Test

Ítems	Ítem-Correlación
1	0.49
2	0.57
3	0.52
4	0.66
5	0.72
6	0.69
7	0.60
8	0.69
9	0.77
10	0.82
11	0.77
12	0.54
13	0.52
14	0.77
15	0.63

Anexo 9: Propuesta del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP)

Instrucciones:

En este apartado se presenta una serie de enunciados de los cuales deberá de responder según se adecue a su percepción. Para ello, tiene 5 opciones de respuesta, donde 1 significa “no lo siento en absoluto” y 5 “siempre lo siento”.

	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
1. Percibo cierta inseguridad en mi puesto de trabajo por motivos imprecisos, difíciles de determinar.					
2. Se producen discusiones entre compañeros de manera que se nota tensión en el ambiente.					
3. Los superiores manifiestan abierta y públicamente su disconformidad con el trabajo realizado por los subordinados.					
4. Si no se hace lo que algunos imponen por detrás te hacen el vacío y no te dejan vivir.					
5. Siento que no puedo confiar en los compañeros.					
6. Los más fuertes suelen conseguir lo que se proponen a costa de otros					
7. Es difícil estar seguro de lo que haces, por algún lado te pueden atacar.					
8. Determinadas personas pueden llegar a agredir verbalmente a los compañeros.					
9. Cuando se lo proponen, algunos pueden hacerle la vida imposible a alguien.					
10. Relacionarme con algunas personas me produce malestar, prefiero evitarlas.					
11. Algunas personas atribuyen y acusan a otros con sus propios defectos.					
12. En alguna ocasión me he sentido amenazado en mi lugar de trabajo.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Validez y Confiabilidad del Cuestionario de Acoso Psicológico Percibido (CAPP) en trabajadores de empresas privadas de Trujillo", cuyos autores son NORIEGA NORIEGA ESTHER KIOKIO, BURGA BARBARAN DANA MIRELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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.

TRUJILLO, 30 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SALIRROSAS CABADA RICHARD IRVIN DNI: 44727724 ORCID: 0000-0002-4443-5992	Firmado electrónicamente por: RSALIRROSASC el 13-01-2023 16:54:59

Código documento Trilce: TRI - 0505780